

الأخلاق المهنية ومواثيقها وعلاقتها بالعمل

رؤية نظرية تحليلية لواجبات العامل المهنية
من المنظور الاجتماعي

إعداد
الدكتور/ عبدالرحمن الخطيب



مكتبة الأنجلو المصرية

فهرس الكتاب

الفصل الأول

المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

١١ مفهوم أخلاقيات المهنة
١١ أولاً: العمل
١٢ ثانياً: مفهوم العامل
١٤ ثالثاً: مفهوم المصنع
١٥ رابعاً: مفهوم المدخلات في الصناعة
١٥ خامساً: المعالجات التحويلية
١٥ سادساً: المخرجات
١٥ سابعاً: الأمن الصناعي
١٥ ثامناً: الموائمة المهنية
١٦ تاسعاً: النقابة أو الجماعة المهنية
١٦ عاشراً: اللجان، واللجان النقابية
١٧ إحدى عشر: ضغوط العمل
١٧ إثنا عشر: الاتحاد العام للنقابات للعمال
١٧ ثلاث عشر: مجلس إدارة الاتحاد العام
١٧ أربع عشر: الانتماء كعملية اجتماعية
١٧ خمس عشر: القيم المهنية
١٧ سادس عشر: التلوث البيئي
١٨ سبع عشر: مفهوم العمل التطوعي
١٨ ثامن عشر: مفهوم الاسادة للأطفال
١٩ مراجع الفصل الأول

الفصل الثاني

العمليات الاجتماعية المرتبطة بأخلاقيات المهنة

٢٣ أولاً: العمل
٢٥ ثانياً: بالنسبة لإمكانيات المجتمع في تهيئة الظروف
٢٦ ثالثاً: مفهوم المصنع
٢٨ رابعاً: مفهوم المدخلات في الصناعة
٣٠ خامساً: المعالجات التحويلية
٣١ سادساً: المخرجات
٣١ سابعاً: الأمن الصناعي
٣١ ثامناً: الموائمة المهنية

٣١	تاسعاً: النقابة أو الجماعة المهنية
٣٢	عاشراً: اللجان، واللجان النقابية
٣٣	إحدى عشر: أهداف النقابة العامة
٣٣	اثنا عشر: الاتحاد العام للنقابات للعمال
٣٤	ثلاثة عشر: مجلس إدارة الاتحاد العام
٣٤	رابع عشر: القيم المهنية
٣٦	خامس عشر: الانتماء كعملية اجتماعية
٣٨	سادس عشر: الضغوط المهنية
٤١	سابع عشر: الجودة والأداء المهني
٤١	عناصر الكفاية الإدارية
٥٣	مراجع الفصل الثاني

الفصل الثالث

التلوث البيئي

٥٧	المبحث الأول: التلوث البيئي وأنواعه
٥٧	أنواع التلوث البيئي
٥٨	- تلوث الهواء
٦٠	- تلوث الماء
٦٢	- تلوث التربة
٦٤	- التلوث بالضجيج
٦٤	المبحث الثاني: آثار التلوث السلبية على المجتمع
٦٤	١- أثر التلوث على صحة الإنسان
٦٨	٢- أثر التلوث على النبات
٦٨	٣- أثر التلوث على الحيوان
٦٨	٤- أثر التلوث على المناخ
٦٨	٥- أثر التلوث على تدهور التربة
	المبحث الثالث التدابير المؤدية الى مقاومة تلوث الهواء بمخلفات
٦٩	الصناعة وعوامل التحضر
٧٣	مراجع الفصل الثالث

الفصل الرابع

التطوع والشباب

٧٧	أولاً: أهمية وضرورة التطوع
٧٨	ثانياً: تعريف التطوع
٨٢	مهارات العمل التطوعي

٨٣	تنظيم التطوع
٨٧	مراجع الفصل الرابع

الفصل الخامس العولمة وعلاقتها بالعملية التربوية

٩١	أولاً: المقدمة
٩٤	ثانياً: الأهداف العلمية والعملية للبحث
٩٤	ثالثاً: مجالات البحث
٩٥	رابعاً: مفاهيم البحث
٩٦	خامساً: الإطار المنهجي للبحث
٩٨	سادساً: نتائج الدراسات والآراء السابقة عن العولمة
٩٩	سابعاً: تساؤلات البحث
١٠٨	مراجع الفصل الخامس

الفصل السادس العنف ضد الأطفال

١١١	- مقدمة الفصل
١١٢	- التعريف بالطفولة والاهتمام بها
١١٢	- الأسرة ووظيفتها في رعاية الطفولة
١١٣	- نظريات الإساءة الوالدية للأطفال
١١٧	- تصنيف الاتجاهات الوالدية
١٢٢	- خطوات العمل في حالة وصول حالات تمت الإساءة إليها للمستشفيات
	- الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي
١٢٣	وسوء معاملة الأطفال
١٣٧	- معوقات وصعوبات الممارسة المهنية في مجال رعاية المقتصبين
	- مقترحات وتوصيات لتحسين ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال
١٣٨	رعاية المقتصبين في مملكة البحرين
١٣٨	- نصائح للآباء لمنع الاعتداء الجسدي على الأطفال مستقبلاً
١٤٠	مراجع الفصل السادس

الفصل السابع نظرية الحاجات التي يجب توفيرها للعاملين في المجالات المهنية

١٤٥	نظرية الحاجات وأهمية إشباعها للعاملين المهنيين
١٤٦	الحاجة إلى التقدير والتقبل والمكانة الاجتماعي
١٤٦	الحاجة للنجاح والإنجاز
١٤٦	الحاجة للمغامرة وكسب خبرات جديدة

١٤٧ الحاجة للانتماء
١٤٧ الحاجة إلى تفسير خبرات الحياة والربط بينها
١٤٧ الحاجة إلى الاستقلال
١٤٨ الحاجة إلى المسؤولية إزاء الآخرين
١٤٨ الحاجة إلى الأمن الاجتماعي والأمن النفسي

الفصل الثامن

تطبيقات عملية على أخلاقيات المهنة والموائيق المهنية

أولاً: المبحث الأول: مسودة ميثاق الشرف المهني للاجتماعيين في

١٥١ مملكة البحرين جمعية الاجتماعيين البحرينية
١٥٩ ثانياً: ميثاق الشرف الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين الأمريكيين
١٦٦ ثالثاً: تطبيق قانون العمل في البحرين
٢٠٢ مراجع الفصل الثامن

الفصل التاسع

المشكلات الإدارية الناتجة عن غياب أخلاقيات المهنة

٢٠٥ - مقدمة
٢٠٥ - مفهوم عمالة الأطفال
٢٠٦ - أهم سمات عمالة الأطفال
٢٠٧ - تطور حجم المشكلة عمالة الأطفال عربياً وعالمياً
٢٠٨ - أنواع الأعمال التي يقوم بها الأطفال العاملون
٢٠٩ - أسباب انتشار ظاهرة عمالة الأطفال
٢١٢ - التأثيرات السلبية المدمرة لعمالة الأطفال
٢١٣ - الاستراتيجيات والافتراحات لتقليل عمالة الأطفال
٢١٤ - الجهود المبذولة لمواجهة ظاهرة عمالة الأطفال
٢١٧ - تشريعات عمل الأطفال في القانون العمل البحريني
٢٢٠ مراجع الفصل التاسع

مقدمة الطبعة الأولى

يعد العمل والوظيفة والأخلاق من القيم الإيجابية لبناء الحياة وركيزتها الأساسية، والعمل هو الوسيلة الأساسية لاكتساب الرزق. قال تعالى "هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور" وقال تعالى: وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صدق الله العظيم، ولقد كانت العلاقة السائدة بين العمال وأصحاب العمل في بداية الثورة الصناعية تتسم بالتعسفية ويسودها الظلم والإجحاف والانتقاص من حقوق العمال ولا يوجد تشريع منظم يؤدي إلى تنظيمها، فوصفت في ذلك الوقت (القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين) بعدم الإنصاف وعدم التكافؤ بين طبقة العمال وأصحاب العمل.

وعند اختفاء نظام الطوائف وظهور الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر ظهرت معها التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فظهرت المشكلات التي كانت تؤرق الطبقة العمالية من قبل أصحاب الأعمال، نتيجة لعدم وجود خدمات وقواعد تنظم تلك العلاقة وعلى أثر ذلك ازداد الاهتمام بالعمال وحقوقهم والنظرة الإنسانية وتوفير الأجواء الاجتماعية الملائمة لهم حتى يتمكن العمال من أداء أدوارهم بنجاح في ظل خدمات اجتماعية ومهنية تتفق والمواصفات الإنسانية المعروفة عالميا والتي بدأت تأخذ بها الدول المتقدمة الغربية والشرقية والنامية والنامية المرتفعة الدخل، هذا إلى جانب توفير آليات العمل المدنية كالنقابات والاتحادات العمالية للمساهمة في التوافق والتبادل بين مصالح أصحاب الأعمال ومصالح العمال، وتحقيق الحد الأدنى من الحقوق لطبقة العمال، كما وجدت المنظمات الدولية والإقليمية التي تهتم بشؤون العمل والعمال، وخاصة منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة.

وتكمن أهمية العمل والعمالة ورعايتها العمالية لعمال مملكة البحرين كنموذج مثالي على سبيل المثال لا الحصر، نظرا لأن المملكة ارتأت عدم الاعتماد الكلي على النفط كمصدر للدخل نظرا لانخفاض الاحتياطي النفطي، وبالتالي انخفاض مساهمته في الاقتصاد القومي مما دعا المختصين في السياسة الاقتصادية إلى إقامة المؤسسات الصناعية والتجارية والمرافئ المالية وكان من بواكير النهضة الصناعية في المملكة إنشاء مصهر لتأمين احتياجاتها من معدن الألمنيوم، فكان أن تأسست شركة ألبا (الألمنيوم البحرين) وذلك في شهر أغسطس ١٩٦٨، وفي يناير عام ١٩٦٩ تم التوقيع على عقد بناء المصهر، وتفضل المغفور له الشيخ عيسى بن

سلمان آل خليفة (رحمه الله) حاكم البحرين آنذاك بصب أول سبيكة ألومنيوم لشركة ألبا في مايو ١٩٧١ بطاقة تصميمية قدرها ١٢٠ ألف طن سنوياً. وتضاعف الإنتاج إلى أكثر من عشرة أضعاف حتى وصل في عام ٢٠٠٣ إلى ٥١٠ ألف طن سنوياً مما يجعله من أكبر المصاهر الموجودة في العالم، وتبع إنشاء هذا المصنع إنشاء شركة لسحب الألومنيوم (بلكسكو) عام ١٩٧٧. بطاقة إنتاجية تبلغ ٦ آلاف طن وتم زيادة الطاقة الإنتاجية إلى ٢١ ألف طن موزعة حسب وحدات الإنتاج (مقاطع الألومنيوم، طلاء المعادن، الصهر والفبركة). كما تم إنشاء مجموعة من المصانع المساعدة على سبيل المثال (ميدال للكابلات، ومصنع درفلة الألومنيوم، وشركة البحرين لتصنيع السبائك المعدنية المختلفة النسب من السيلكون لاستخدامها في تصنيع قطع غيار السيارات. هذا وقد بلغ عدد العمالة لأكثر من ٥٠٠٠ عامل، ٨٦% منهم من البحرينيين.

وهناك قطاع صناعة (الببتروكيماويات) والبلاستيك التي أنشئت عام ١٩٧٩، وقطاع الصناعة الهندسية (كريات أكسيد الحديد) والذي تم إنشاؤه في عام ١٩٨٥. وقطاع الصناعات الغذائية والدوائية (١١٢ مصنع تزاوّل صناعة أنشطة إنتاجية غذائية مختلفة ويبلغ عدد العاملين في هذا القطاع أكثر من ٢٥٨٢ عامل منهم ٤٥% من البحرينيين، وقطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة، وقطاع الملابس الجاهزة (٢٣ مصنع)، والمناطق الصناعية، ومركز الحرف، ومركز البحرين للتنمية الصناعات الناشئة، والعمل في مركز المرفأ المائي العالمي، وملحق المركز التجاري للشيراتون وكذلك البنوك البحرينية العملاقة والمصارف والبنوك الخليجية الإقليمية والبنوك الأجنبية المتميزة، والأسواق المتقدمة في خدماتها كل هذا يحتاج إلى شخصية وظيفية مهنية عالية الكفاءة والجودة في العمل والأخلاق العملية المتميزة. لحماية الآلة وحرصاً على زيادة وتنمية الموارد المادية والبشرية والتي هي مكونات الدخل القومي.

وقد جاء هذا الكتاب وهو الأول من نوعه في هذا المجال وفي ثقافته ثقافة الأخلاق المهنية في تسعة فصول تناولت موضوعات جديدة بالمعرفة من جانب الشباب الجامعي والعمال، والمقبلين على العمل الوظيفي حتى تترسخ لديهم قيم الحفاظ على حسن أدائهم المهني، والإلمام بكافة القضايا الاجتماعية والنفسية التي تحيط بهم ليكونوا أكثر جودة وأداء لإعمالهم حالياً ومستقبلاً بإذن الله تعالى.

المنامة في سبتمبر ٢٠٠٨

دكتور/ عبد الرحمن الخطيب



الفصل الأول

المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الفصل الأول

المفاهيم المرتبطة بأخلاقيات المهنة

تعتبر عملية توضيح وشرح المفاهيم والمصطلحات جانباً كبيراً في تسهيل وتثبيت المعاني والمهارات والقيم المهنية والأخلاقية التي تعمل على تربية النشأ التربوية الاجتماعية السليمة وخاصة الشباب المتطلع إلى بناء وطنه وذاته في أسرة واحدة متلاحمة متكاملة.

مفهوم أخلاقيات المهنة :

تلك المبادئ والقيم الخلقية التي يتحلى بها العاملون أثناء تأديتهم أعمالهم وواجباتهم الوظيفية والمهنية أثناء تعاملهم مع المستفيدين من أفراد أو جماعات أو تنظيمات أو مجتمعات في إطار من المسؤوليات والخدمات المتاحة في المجتمع. وفي هذا الإطار سوف نطرح للنقاش مجموعة من المفاهيم والعمليات والمشكلات التي ترتبط بها على النحو التالي:

أولاً: العمل :

يرتبط مفهوم العمل، والإنتاج والعامل، والوظيفة، والواجب، والتكنولوجيا المستخدمة في إنجاز الأداء، والواجبات أو المسؤوليات، والحقوق، وأنوات التعامل مع الآخرين كأخلاقيات المهنة، بروابط متفاعلة، متضامنة، مشتركة تشكل في مضامينها هيكليّة الكفاءة الإنتاجية بكافة مستوياتها المختلفة.

أما العمل:

فهو عبارة عن وظيفة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة أو الواجبات أو المسؤوليات.

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم العمل إجرائياً على النحو التالي:

مفهوم وتعريف العمل ماضياً وحاضراً:

- قيمة إيجابية تؤدي إلى تحقيق وإشباع حاجات الأفراد، والجماعات والمجتمعات، وبه تتقدم، وتتطور ويعلو شأن تلك المجتمعات، ويقاس به مدى ازدهارها، ونموها كمياً وكيفياً.
- العمل قيمة إيجابية لدى أفضل الخلق وهم الأنبياء لأنهم مارسوا العمل حقاً؛ فأدم احترف الزراعة، ونوح احترف التجارة، وداوود الحدادة، وإدريس

- الحياكة، وسليمان عمل بالغوص، وزكريا بالنجارة، وعيسى عليه الصلاة والسلام مهنة الصباغة، وأشرف المرسلين سيدنا محمد بن عبد الله عليه الصلاة والسلام، مارس رعاية الغنم، والتجارة.
- اليونانيون القدماء احتقروا العمل اليدوي لأنهم كانوا متفرغين للأعمال الفلسفية.
- العبرانيون: كانوا يعتبرون العمل مظهراً من مظاهر العبودية.
- الرومانيون: اهتموا باحترام أعمال التجارة والبنوك - فهي أعمال مقبولة.
- المسيحيون: نظرة أكثر إيجابية، تقبلوا العمل على أنه توبة أو كفارة عن ذنب قديم كاليهود، لكنهم اهتموا بقيمة العمل ليتمكنوا من المعيشة، مارتن لوتر قائد حركة الإصلاح الديني ان العامل هو خادم الرب، وقيمة العمل مرتفعة.
- الإسلام: الإسلام حث على العمل، ويرفع من قدر العامل، قال تعالى: "هو الذي جعل لكم الأرض ذللاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور".
- " مَنْ عَمِلَ صَالِحاً مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ". صدق الله العظيم.
- قرر الإسلام أنه ليس للإنسان إلا ما يسعى، وإن الإنسان والعمل يرتبطان بخصوصية وحرية الإنسان. (فالعمل هوية وجمال للإنسان وخلق الطيب).
- العمل في الدول المتقدمة: مقدس لأن المصانع والدوائر والدواوين الحكومية تعمل بتقنية عالية.
- شرق آسيا: (اليابان، كوريا، والصين وغيرها) النمرور الآسيوية تمثل الرعب الحقيقي للغرب والولايات المتحدة في سوق الصناعة.
- البلدان النامية: سيلعب العمل بها الدعم والتثبيت سوف يتم الارتقاء بالعمل من الارتقاء بالعامل.

ثانياً: مفهوم العامل :

- هو ذلك الإنسان الذي يعمل كي يكسب قوته، وهو القوة الإنتاجية، والإنسانية التي لها حقوق، وواجبات وبناء على ما سبق فإن ذلك يتطلب توظيف هذه الحقوق، والمسؤوليات الاجتماعية أن تشمل ناحيتين أساسيتين:
- أولاً: قدرة العامل على الاشتراك في العملية الإنتاجية والمساهمة بدورهم الاجتماعي بها، وهذا يرتبط بسمات أساسية لا بد أن تتوفر في كل عامل على النحو التالي:

- المعلومات الاجتماعية الكافية التي تجعل العامل مدركاً وواعياً لما يفعل إلى أهمية الاشتراك الإسهام في المجتمع.
 - المهارات الاجتماعية التي تجعله قادراً على العمل والاشتراك والإسهام في حياة المجتمع.
 - الإجراءات التي يكونها وتصلح للعمل والاشتراك في الإسهام في حياة المجتمع.
- وثانياً: بالنسبة لإمكانيات المجتمع في تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التي تجعل العمال قادرين على العمل المنتج، والإسهام في التنمية الاجتماعية.
- ويقصد بتلك الإمكانيات التي هيأها كل مجتمع: هي الخدمات العمالية.

١ - الخدمات التعليمية:

ويقصد كافة الخطوات العلمية التي تؤدي زيادة ونمو ثقافته التي تجعل منه عاملاً مثقفاً واعياً تساعد على النمو الاجتماعي النفسي.

٢ - الخدمات التدريبية:

كافة الخطوات العلمية التنموية التي تزود العامل بالخبرات، والمعلومات، والمهارات التي تساعد على زيادة أدائه الفني والتقني مما يؤدي إلى رفع كفاءته الإنتاجية، وبالتالي تكسبه المكانة القيادية.

٣ - الخدمات في مجال العمل:

التي تركز على إنسانية العامل باعتباره القوة المنتجة وليست الآلة، والتي تشمل أيضاً على تقبل العامل لنوع المهنة وقدرته على القيام بها إلى جانب تحديد مسؤولياته، وأجره، وساعات عمله، وينظم فرص الترقى، وتأمينه ضد الحوادث والمرض، والشيخوخة، والموت.

٤ - الخدمات الاجتماعية:

وهذه تحقق وجوده كفرد وإنسان، وكعضو في جماعه، وعضو في المجتمع، فهي تسعى إلى رعاية وإشباع احتياجاته ومواجهة مشكلاته وآماله.

٥ - الخدمات الترويحية:

والتي تؤدي به إلى قضاء وقت فراغه، واستمتاعه به في جو مريح بعيداً عن جو العمل والقلق والتوتر.

٦ - الخدمات الأسرية:

والتي يقصد بها توفير تعليم الأبناء، وإتاحة المرأة للعمل، مع قيامها بدور أعمال النشئة الاجتماعية السليمة للأجيال.

الخدمات الصحية:

تلك الخدمات التي تؤدي إلى حماية العمال ووقايتهم من أخطار الأمراض المهنية، والفحص الدوري، وإعداد الوجبات، كالتهووية والإضاءة، وقاية العامل من مخاطر الآلة، والأجهزة، والرذاذ، الذي قد يؤدي إلى أمراض الجهاز التنفسي، والرئتين، وإصابته بالربو وغيره، وكذلك توفير أوقات الراحة، والإجازات الفترية والسبوعية.

٦- الخدمات الاقتصادية:

أ - تلك الخدمات التي تهتم بمسائل الأجور التي تساعد على ممارسة حياة كريمة.

ثالثاً: مفهوم المصنع (كنسق إجتماعي Factory as social System)

١- المصنع كنظام: نظام اقتصادي تصنع فيه السلع بطرق متخصصة، يتجمع فيه العمال بفرص الإنتاج "حل محل الصناعات المنزلية".

٢- يعرف المصنع: المنشأة التي تقوم بتحويل المواد الأولية إلى مصنوعات باستخدام الآلات وتشغيل العمال Factory hands or workers مقابل أجر مع تطبيق نظام التخصص في العمل

وقد اقتضت الضرورة زيادة عدد العمال في المصانع، واضطرت المصانع بتنظيم روابط العمال عن طريق لوائح المصنع Factory regulations + اقتضت الضرورة بتنظيم بعض الخدمات الاجتماعية لهؤلاء العمال كوسائل الراحة، التغذية، الترفيه..... الخ.

- المصنع: من منظور (البنائية الوظيفية):

أ - نسق يتألف من مجموعة من التنظيمات أو الأنساق الفرعية التي تؤدي في النهاية إلى هدف عام وهو تحويل المواد الطبيعية إلى مصنوعات استهلاكية من خلال تشغيل العمال.

- يتكون البناء الرسمي التنظيمي للمصنع: من مستوى المديرين، والمهندسين ومستوى الكتابيين والإداريين، مستوى العمال المهرة، الوسطى، وعدوى المهارة.

البناء الرسمي للاتصال: تقسيم العمل في تسلسل وترتيب الوظائف ويعتمد ذلك على الأنشطة المختلفة للأفراد إلى الحد الذي يحقق الكفاية الإنتاجية للعمال هذا وإن تقسيم العمل حيث يتم بطريقة واضحة يبتعد عن الازدواجية

والتضارب وتعليل الأضرار وتشجيع العاملين والرحلات، والحوافز تؤدي إلى المحافظة على التوازن داخل المصنع.

٣- الصناعة: هي عملية تحويل المواد الأولية إلى مصنوعات. وهي محور النشاط الاجتماعي في المجتمع الحديث.

٤- التصنيع: تحويل اقتصاد الدولة إلى اقتصاد صناعة أو زيادة عدد المصانع والإنتاج الصناعي عن ذي قبل. وما ينتج عن هذا التحويل من ظهور مشكلات اقتصادية واجتماعية، ويقاس مدى التصنيع بنسبة عدد العمال الذين يشتغلون بالصناعة إلى جملة المشتغلين، أو بقيمة الإنتاج.

وكذلك الاهتمام لتكنولوجيا الصناعة التي تحقق الربحية - والتصنيع لذلك يرتبط بالمهارة البشرية والتعليم الفني والقدرة المادية والتنظيمية.

٣- الرضا والإنتاجية في الصناعة: هي عبارة عن توازن بين ما يعتقد العامل أنه يعطي لمهنته أو وظيفته وبين ما يناله من تلك المهنة أو الوظيفة من حوافز مادية أو رمزية أو الاثنين معاً.

- المكانة المتناسقة Status consistency فالشباب - تعليم جامعي + دخل مناسب لتعليمه علاقات إنسانية مناسبة يتوقع أن يكون راضياً.

رابعاً: مفهوم المدخلات في الصناعة: كل المتغيرات والعوامل الأزمة للبرنامج وهي التي تتحول بتفاعلها إلى أنشطة تنفذ لتحقيق الهدف النهائي للبرنامج.

خامساً: المعالجات التحويلية Through puts وهي التي تحول المدخلات إلى مخرجات.

سادساً: المخرجات Out put:

وتتمثل المخرجات في حل المشكلات، ومقابلة الحاجات، وتحقيق الأهداف المهنية في المجال الصناعي وتحقيق الأهداف الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين. أي قيمة مهاراتهم وخبراتهم المهنية وتنمية تكتيكات الممارسة.

سابعاً: الأمن الصناعي:

١- تلك الإجراءات الصناعية الوقائية، والفنية التي تؤدي إلى المحافظة على حياة وصحة العمال وكافة العاملين في المنشأة الصناعية، وربما يشعرهم بكيانهم، وإنسانيتهم، ويؤدي إلى رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم الإنتاجية.

ثامناً: الموائمة المهنية:

تلك العمليات التي تهدف إلى معرفة وتعيين وتحديد قدرات وميول العاملين في أي مؤسسة، والإمكانيات والأساليب والآليات التي تستخدم لتكليف العمال منع

مؤسساتهم المهنية العمالية، وما يؤدي إلى توافقهم مهنيًا بعيداً عن الضغوط الجسمية والنفسية والعملية، يؤدي إلى الكفاية الإنتاجية للمؤسسة أو المنشأة، العامل على حد سواء.

تاسعاً: النقابة أو الجماعة المهنية:

أ - مفهوم النقابة:

١- مفهوم النقابة لغوياً: جماعة تمثل طائفة من الطوائف، أو جماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف، فهناك النقيب وموكليه.

٢- في علم الاجتماع: جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب الأعمال (العمل) والسلطات المتخصصة.

٣- قاموس الخدمة الاجتماعية: رابطة كانت تهتم بالأصل بأجور وأرباح وتوظيف طائفة، أو قطاع من العاملين في تخصص واحد كالعاملين بصناعة السيارات، وتمكين العمل في النقابات العملية كما في أمريكا، أو اللجان النقابية كما في مصر.

٤- في تنظيم المجتمع: فالنقابة العمالية منظمة يشارك المنضمون فيها، بهدف مواجهة سواء بالشكاوي التي يقدمون، أو فض المنازعات أو الأجور وساعات العمل وظروفه لتحسينها، وعموماً هي منظمة دفاعية (عن كل ما يتعلق بتحسين الكفاية الإنتاجية للعمال).

عاشراً: اللجان، واللجان النقابية كمثال:

اللجنة في معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها: مجموعة أفراد تعتمد أو تنتخب البحث وإصدار القرارات والتوصيات في الموضوعات التي تحال إليها ويتوقف ذلك على نوع اللجنة ودرجة التعويض.

- حجم اللجنة: جماعة مكونة من شخصين فأكثر، يزيد العدد أو يكثر ليصل إلى عدد ١٥ على أن توزع المسؤوليات في لجنة بصورة متكافئة، وهناك لجان مؤقتة ولجان دائمة، واللجان في الصناعة، هناك لجان داخلية لتيسر الخدمات المختلفة داخل المنشأة، ولجان خارج المنشأة ومن أمثلتها اللجان النقابية.

والجديد بالذكر إن الجمعية العمومية للنقابة العامة للعمال تتكون من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن والصناعات التي تضمنها النقابة على مستوى القطر..

إحدى عشر: ضغوط العمل:

حالة عدم التوافق بين متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانات المتاحة، بمعنى آخر: هي رؤيتنا لاحتياجات الحياة وآليات السعي لتحقيقها.

إثنا عشر: الاتحاد العام للنقابات للعمال:

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد العام من الجمعية العمومية، والذي تختارهم مجالس إدارة النقابات العامة وفقاً لأحكام قوانين النقابات العمالية في بعض الدول.

ثلاث عشر: مجلس إدارة الاتحاد العام:

يتكون من عدد من الأعضاء ويحدده النظام الأساسي للاتحاد ويتم انتخابهم من الجمعية العمومية بالاقتراع السري من بين من ترشحهم مجالس إدارة النقابات العامة.

أربع عشر: الانتماء كعملية اجتماعية

تعرف عملية الانتماء بأنها كافة المورثات الاجتماعية التي ورثها الفرد وأدت إلى ربط الإنسان بوطنه ونسيجه الاجتماعي وجعلت منه كائناً اجتماعياً بناءاً ذو قيمة فعلية في وطنه الكبير.

خمس عشر: القيم المهنية:

- هي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً.

ومن جانبنا نحن نضع هذا التعريف الإجرائي لمفهوم القيم:

- هي مجموعة من الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة أو مجتمع معين.
- تختلف قيم كل مجتمع عن الآخر وفقاً للثقافة السائدة في المجتمع وأيديولوجيته.
- تتحول هذه القيم إلى موجهات توجه سلوكنا داخل المجتمع.
- توجد العديد من القيم الإيجابية التي يجب المحافظة عليها وتوارثها جيل بعد جيل.

سادس عشر: التلوث البيئي:

التلوث البيئي مصطلح يُعنى بكافة الطرق التي بها يتسبب النشاط البشري في إلحاق الضرر بالبيئة الطبيعية. ويشهد معظم الناس تلوث البيئة في صورة مطرّاح مكشوف للنفايات أو في صورة دخان أسود ينبعث من أحد المصانع. ولكن التلوث قد يكون غير منظور، ومن غير رائحة أو طعم. وبعض أنواع التلوث قد لا تتسبب

حقيقة في تلوث اليابسة والهواء والماء، ولكنها كفيلة بإضعاف متعة الحياة عند الناس والكائنات الحية الأخرى. فالضجيج المنبعث من حركة المرور والآلات مثلاً، يمكن اعتباره شكلاً من أشكال التلوث.

سابع عشر: مفهوم العمل التطوعي:

ذلك الجهد والنشاط العقلي والإنساني الذي يقوم بها المطوعون للمساهمة في عمليات التنمية الاجتماعية أو الاقتصادية بأجر زهيد وفق إمكانيات كل مجتمع.

ثامن عشر: مفهوم الإساءة للأطفال:

كافة أشكال العنف النفسي، والجسدي، والجنسي الذي يتعرض له الأطفال من جانب المحيطين بهم من الأهل أو الأقارب أو غير ذلك كما هو موضح في الكتاب.

مراجع الفصل الأول

- ١- أحمد خالد علام، عصمت عاشور أحمد، التلوث والتوازن البيئي، المكان غير مبین، ص ٨٠.
- ٢- أحمد ماهر، كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٨.
- ٣- عبد الرحمن الخطيب، الخدمات الاجتماعية في مجال الشباب والعمال من منظور الخدمة الاجتماعية، مكتب الخدمات العلمية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٤- علي الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية الأصالة والمعاصرة (الجزء الثاني)، مكتبة عين شمس، القاهرة، أغسطس ١٩٩٣.
- ٥- علي فكري، قاموس التربية الاجتماعية وفن التعامل مع الآخرين، دار الفضيلة، القاهرة (السنة غير مبین).
- ٦- محمد عبد الغني حسن هلال، مهارات إدارة الأداء معايير وتطبيقات الجودة في الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية القاهرة ١٩٩٦.

الفصل الثاني

العمليات الاجتماعية المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الفصل الثاني

العمليات الاجتماعية المرتبطة بأخلاقيات المهنة

أولاً: العمل :

يرتبط مفهوم العمل، والإنتاج والعامل، والوظيفة، والواجب، والتكنولوجيا المستخدمة في إنجاز الأداء، والواجبات أو المسؤولية، والحقوق، وأدوات التعامل مع الآخرين كأخلاقيات، بروابط متفاعلة، متضامنة، مشتركة تشكل في مضامينها هيكلية الكفاءة الإنتاجية بكافة مستوياتها المختلفة.

وبالنسبة للواجب: فهو جزء من الجهود التي تبذل من الأفراد ذهنية وعقلية وجسمية أو معنوية.

والواجبات هي المسؤوليات التي يكلف بها الفرد لأداء العمل أو الوظيفة، لاسيما وأن الوظيفة هي (مجموع الواجبات).

أما العمل:

فهو عبارة عن وظيفة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة أو الواجبات أو المسؤوليات.

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم العمل إجرائياً على النحو التالي:

مفهوم وتعريف العمل:

- قيمة إيجابية تؤدي إلى تحقيق وإشباع حاجات الأفراد، والجماعات والمجتمعات، وبه تتقدم، وتتطور ويعطو بشأن تلك المجتمعات، ويقاس به مدى ازدهارها، ونموها كمياً وكيفياً.
- العمل قيمة إيجابية لدى أفضل الخلق وهم الأنبياء لأنهم مارسوا حقاً فأدم احترف الزراعة، ونوح التجارة، وداوود الحدادة، وإدريس الحياكة، وسليمان عمل الغوص، وزكريا النجارة، وعيسى الصباغة، وأشرف المرسلين عليه الصلاة والسلام رعاية الغنم، والتجارة.
- اليونانيون القدماء احتفروا العمل اليدوي لأنهم كانوا متفرغين للأعمال الفلسفية، والتربوية والرياضية. كارسطو، وأفلاطون (جمهورية أفلاطون).
- العبرانيون: كانوا يعتبرون العمل مظهراً من مظاهر العبودية، لكنهم تجاريون.
- الرومانيون: اهتموا باحترام أعمال التجارة والبنوك - فهي أعمال مقبولة.

- المسيحيون: نظرة أكثر إيجابية، تقبلوا العمل على أنه توبة أو كفارة عن ذنب قديم كاليهود، لكنهم اهتموا بقيمة العمل ليتمكنوا من المعيشة، مارتن لوتر قائد حركة الإصلاح الديني ان العامل هو خادم الرب، وقيمة العمل مرتفعة.
- الإسلام: الإسلام حث على العمل، ويرفع من قدر العامل، قال تعالى: "هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ".
- "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ". صدق الله العظيم.
- قرر الإسلام أنه ليس للإنسان إلا ما يسعى، وإن الإنسان والعمل يرتبطان بخصوصية وحرية الإنسان. (فالعامل هوية وجمال للإنسان).
- العمل في الدول المتقدمة: مقدس لأن المصانع والدوائر والدواوين الحكومية تعمل بتقنية عالية.
- شرق آسيا: (اليابان، كوريا، والصين وغيرها) النمرور الآسيوية تمثل الرعب الحقيقي للغرب والولايات المتحدة في سوق الصناعة.
- البلدان النامية: سيلعب العمل بها للدعم والتثبيت سوف يتم الارتقاء بالعمل من الارتقاء بالعامل.

فالعامل هو الطريق الوحيد للإحساس بالقيمة والنجاح، والمصدر الأساسي للإمكانيات وموارد الأمة الراقية والمتقدمة. وبالنسبة للواجب: فهو جزء من الجهود التي تبذل من الأفراد ذهنية وعقلية وجسمية أو معنوية.

والواجبات هي المسئوليات التي يكلف بها الفرد لأداء العمل أو الوظيفة.

الواجبات: تعريف الواجب: هو ما لزم القيام به وتحتم أدائه على كل فرد من أفراد المجتمع الإنساني في الحياة.

والواجبات نوعان:

١. فردية وهي التي تطلب ومفروضة من الأفراد جميعا على اختلاف وظائفهم وأعمالهم.
٢. واجبات عامة. واجبات متلازمة مع الإنسان ولا يمكنه التخلي عنها كواجبه نحو ذاته، وربه، ووطنه، ووالديه، وأقرباءه، وأصدقاءه، وحرمانه.

مفهوم العامل:

هو ذلك الإنسان الذي يعمل كي يكسب قوته، وهو القوة الإنتاجية، والإنسانية التي لها حقوق، وواجبات وبناء على ما سبق فإن ذلك يتطلب توظيف هذه الحقوق، والمسئوليات الاجتماعية أن تشمل ناحيتين أساسيتين:

قدرة العامل على الاشتراك في العملية الإنتاجية والمساهمة بدورهم الاجتماعي بها، وهذا يرتبط بسمات أساسية لا بد أن تتوفر في كل عامل على النحو التالي:

١- المعلومات الاجتماعية الكافية التي تجعل العامل مدركاً وواعياً لما يفعل إلى أهمية الاشتراك الإسهام في المجتمع.

٢- المهارات الاجتماعية التي تجعله قادراً على العمل والاشتراك والإسهام في حياة المجتمع.

٣- الإجراءات التي يكونها وتصلح للفعل والاشتراك في الإسهام في حياة المجتمع.

وثانياً: بالنسبة لإمكانيات المجتمع في تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التي تجعل العمال قادرين على العمل المنتج، والإسهام الاجتماعي.

ويقصد بتلك الإمكانيات التي هيأها كل مجتمع: هي الخدمات العمالية.

٧- الخدمات التعليمية:

ويقصد كافة الخطوات العلمية التي تؤدي زيادة ونمو ثقافته التي تجعل منه عاملاً مثقفاً واعياً تساعد على النمو الاجتماعي النفسي.

٨- الخدمات التدريبية:

كافة الخطوات العلمية التنموية التي تزود العامل بالخبرات، والمعلومات، والمهارات التي تساعد على زيادة أدائه الفني والتقني مما يؤدي إلى رفع كفاءته الإنتاجية، وبالتالي تكسبه المكانة القيادية.

٩- الخدمات في مجال العمل:

التي تركز على إنسانية العامل باعتباره القوة المنتجة وليست الآلة، والتي تشمل أيضاً على تقبل العامل لنوع المهنة وقدرته على القيام بها إلى جانب تحديد مسؤولياته، وأجره، وساعات عمله، وينظم فرص الترقى، وتأمينه ضد الحوادث والمرض، والشيخوخة، والموت.

١٠- الخدمات الاجتماعية:

وهذه تحقق وجوده كفرد وإنسان، وكعضو في جماعته، وعضو في المجتمع، فهي تسعى إلى رعاية وإشباع احتياجاته ومواجهة مشكلاته وآماله.

١١- الخدمات الترويحية:

والتي تؤدي به إلى قضاء وقت فراغه، واستمتاعه به في جو مريح بعيداً عن جو العمل والقلق والتوتر من خلال توفير الأندية، ودور النقاها، والشواطئ،

ودور السينما والأنشطة الرياضية، وممارسة كافة الأنشطة والهادفة إلى الراحة النفسية.

١٢- الخدمات الأسرية:

والتي يقصد بها توفير تعليم الأبناء، وإتاحة المرأة للعمل، مع قيامها بدور أعمال النشئة الاجتماعية السليمة للأجيال، المساعدات المالية الأسرية، كالقروض الميسرة، والاستشارات الأسرية، والتي تجعل من الأسرة مجالاً أكثر حيوية ونشاطاً تؤدي إلى قيام الأسرة لوظائفها الاجتماعية، الإيجابية، والاقتصادية، والتعليمية.

١٣- الخدمات الصحية:

تلك الخدمات التي تؤدي إلى حماية العمال ووقايتهم من أخطار الأمراض المهنية، والفحص الدوري، وإعداد الوجبات، كالتجوية والإضاءة، وقاية العامل من مخاطر الآلة، والأجهزة، والرذاذ، الذي قد يؤدي إلى أمراض الجهاز التنفسي، والرئتين، وإصابته بالربو وغيره، وكذلك توفير أوقات الراحة، والإجازات الفترية والسبوعية.

١٤- الخدمات الاقتصادية:

تلك الخدمات التي تهتم بمسائل الأجور التي تساعد على ممارسة حياة كريمة، من خلال توفير:

- ب- تهيئته للتنظيمات التي تساعد العامل على الحصول على حاجاته الأولية كالطعام، الشراب، الملابس، وترويح، وأجور.
- ج- معاونته على تكوين اتجاهات وقيم جماعية، كيفية الادخار والتوفير لمواجهة احتياجاته في المستقبل وتمكينه من تنظيم الميزانية والموازنة من متطلبات الحاضر والمستقبل، وكذلك التأمينات الاجتماعية التي تساعد على طمأنينته وتحقيق الأمن النفسي والاجتماعي له.

رابعاً: مفهوم المصنع (كنسق اجتماعي Factory as social System)

- ١- المصنع كنظام: نظام اقتصادي تصنع فيه السلع بطرق متخصصة، يتجمع فيه العمال بغرض الإنتاج "حل محل الصناعات المنزلية".
- ٢- يعرف المصنع: المنشأة التي تقوم بتحويل المواد الأولية إلى مصنوعات باستخدام الآلات وتشغيل العمال Factory hands or workers مقابل أجر مع تطبيق نظام التخصص في العمل.

وقد اقتضت الضرورة زيادة عدد العمال في المصانع، واضطرت المصانع بتنظيم روابط العمال عن طريق لوائح المصنع Factory regulations + اقتضت الضرورة بتنظيم بعض الخدمات الاجتماعية لهؤلاء العمال كوسائل الراحة، التغذية، الترفيه..... إلخ.

ب- مسلمات الاتجاه الوظيفي للمصنع من الوجهة الوظيفية: وتتلخص في الآتي:

- يمكن النظر إلى أي شيء سواء كان حقاً أو اجتماعياً، أو فرداً، أو جماعة صغيرة، أو تنظيماً رسمياً أو مجتمعاً، أو حتى العالم بأسره على أنه نسق أو نظام system، وهذا النسق يتألف من عدة أجزاء مترابطة.
- كل نسق له احتياجات أساسية لا بد من الوفاء بها، وإلا سوف يفنى أو يتغير جوهرياً.
- لا بد أن يكون النسق في حالة توازن من خلال كل الأجزاء تتعاون في تلبية الاحتياجات.
- كل جزء من أجزاء النسق قد يكون وظيفياً أي يسهم في تحقيق التوازن.
- على تحقيق كل حاجة من حاجات النسق بواسطة عدة آليات أو بدائل مثال دعاية الأسرة قد يكون البديل فمنها الحضانات "نور الحضانة".
- وحدة التحليل: يجب أن تكون الأنشطة أو النماذج المتكررة. فالتحليل الاجتماعي الوظيفي: لا يحاول شرح كيف تقوم الأسرة بتربية أبنائها ولكن الممكن توفير الكيفية التي تحقق للأسرة كنظام لهذا الهدف لضمان استمرارية النسق فالمصنع نسق له وظيفة اجتماعية: هي الإسهام في استمرار التوازن في المجتمع من خلال اشتراكه في عملية التنمية. وله نسق فرعية: إداراته المختلفة التي تشكل عناصر بنائه ووحداته، التي يجب أن يسود بها علاقات متماسكة بنائية، ومتعاونة حتى تحقق استمرار نسق المصنع الكبير. وأي خلل في نسق صغير مكون يؤدي إلى خلل في العناصر "مثل المؤمنين في توادهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالحمى والسهر".
- يتكون البناء الرسمي التنظيمي للمصنع: من مستوى المديرين، والمهندسين ومستوى الكتابيين والإداريين، مستوى العمال المهرة، الوسطى، وعدوى للمهارة.
- التصنيع: تحويل اقتصاد الدولة إلى اقتصاد صناعة أو زيادة عدد المصانع والانتاج الصناعي عن ذي قبل. وما ينتج عن هذا التحويل من ظهور مشكلات اقتصادية واجتماعية، ويقاس مدى التصنيع بنسبة عدد العمال الذين يشتغلون بالصناعة إلى جملة المشتغلين، أو بقيمة الإنتاج.

وكذلك الاهتمام بتكنولوجيا للصناعة التي تحقق الربحية - والتصنيع لذلك يرتبط بالمهارة البشرية والتعليم الفني والقدرة المادية والتنظيمية.

٣- أنواع الصناعات:

- أ - الصناعة الأساسية: التي لها صيغة قومية، حيوية، جوهرية - كالحديد والصلب.. الخ.
- ب- الصناعات المنزلية: الأعمال والأشغال المنزلية - كالتطريز، الخياطة.. الخ.
- ج- الصناعات الاستخراجية: التعدين - للمحاجر، استخراج البترول.
- د - الصناعات الثقيلة: وزن المادة بالنسبة إلى الوحدة التشغيلية، وقيمة وزن إنتاج معين، وتكاليف المواد بالنسبة إلى قيمة الإنتاج الكلية ووحدات القوى الكابلات والأجهزة الخاصة بالقطارات والطائرات والسفن والأبنية الجاهزة.
- هـ- الصناعات الخفيفة: كصناعة السجاد، والملابس الجاهزة، أو المفروشات.. الخ.
- و- الصناعة المحلية: التي تستهلك محلياً، كالسجاد المحلي، والخزف، والبلاستيك.
- ز- الصناعة الأولية: صيد الأسماك ونعلبيها، التعدين، قطع الخشب، الزراعة.
- ح- الصناعة الثانوية: تحويل الثروات الطبيعية إلى سلع نافعة للإنسان كالنخل والعسل، وصناعة البندورة (معلبات) وصناعة العصائر المختلفة.
- ط- صناعة الخدمات: مجال البناء، والإدارة، وتوفير المياه، الكهرباء والغاز وتمهيد الطرق والمواصلات وصناعة الخبز والحلوى.

الرضا المهني والإنتاجية في الصناعة:

- هي عبارة عن توازن بين ما يعتقد العامل أنه يعطي أو يقدم لمهنته أو وظيفته وبين ما يناله من تلك المهنة أو الوظيفة من حوافز مادية أو رمزية أو الاثنين معاً.
- المكانة المتناسقة Status consistency فالشباب - تعليم جامعي + دخل مناسب لتعليمه علاقات إنسانية مناسبة يتوقع أن يكون راضياً.

رابعاً: مفهوم المدخلات في الصناعة:

- كل المتغيرات والعوامل اللازمة للبرنامج وهي التي تتحول بتفاعلها إلى أنشطة تنفذ لتحقيق الهدف النهائي للبرنامج وهذه المدخلات هي:
- ١- المشكلات في النسق الصناعي (تتعلق بيئة العمل وعلاقاته وعدم الرضا الوظيفي، الصراع مع الرؤساء وانخفاض مستوى الإدارة وتعاطي المسكرات، مخدرات وأشربة + ضوء + تهوية وتلك العلاقات مع زملاء، إصابات العمل + مشكلات تتعلق بالبيئة الخارجية.

- ٢- الحاجات: حاجة العاملين للرعاية الصحية- العلاجية، والاقتصادية مثل التأمينات - تغذية - إسكان - قروض - مواصلات.
- ٣- الموارد المادية: المسؤوليات التنظيمية الإدارية بتقسيم وترتيب وظيفي - تحديد عدد الأخصائيين الاجتماعيين.
- ٤- الموارد البشرية: الأخصائيين الاجتماعيين اللازمين لممارسة أنشطة مهنية يتوفر فيهم الإعداد العلمي والشخصي والإداري (العام والخاص).
- ٥- الطرق المهنية: التي تتضمن طرق خدمة الفرد والجماعة، والتنظيم والطرق الفنية كالمهارة والتخطيط.
- ٦- هدف المهنة: مواجهة وحل المشكلات الناجمة عن علاقات العمل+ المشكلات الناتجة عن ظروف البيئة+ المشكلات التي تسببها ظروف النقل+ توفير خدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين.

المهارات الفردية:

- ١- المقابلة.
- ٢- العلاقة المهنية.
- ٣- إدارة الحوار (المناقشات).
- ٤- التشخيص.
- ٥- العلاج (استخدام تكتيكات الإقناع والتوجيه).

المهارات الجماعية:

- ١- إدراك مشاعر الجماعة (التقدير التشخيصي).
- ٢- توجيه التفاعل.
- ٣- إدارة الجماعة وتوزيع الأدوار.
- ٤- استخدام الجماعة والعلاج الجماعي.
- ٥- تعديل سلوكيات الأعضاء.

المهارات التنظيمية:

- ١- تكوين علاقات قوية مع المنظمات.
- ٢- استخدام تكتيكات تنظيمية.
- ٣- التسجيل.
- ٤- تحقيق الأهداف التنموية.
- ٥- التعامل مع مركز القوة وبناء القوة.
- ٦- إدارة الحوار.

٧- المناقشة.

٨- الإقناع.

مهارات العمل التخطيطي:

١- تفريغ وتحليل البيانات إحصائياً

٢- تحديد المشكلة.

٣- وضع التساؤلات.

٤- تحديد نوع المشكلة والمنهج وتعليم الأدوات.

٥- استخدام الأدوات.

مهارات العمل الإداري:

١- التخطيط الإداري.

٢- التنظيم الإداري.

٣- تطبيق المادة الإدارية.

٤- تكوين علاقات ناجحة.

٥- التوجيه والإشراف.

٦- كتابة التقارير.

مهارات التخطيط:

١- تقدير وتحديد المشكلة.

٢- جمع المعلومات.

٣- تكوين الخطة مبدئياً.

٤- حساب الأوليات من البدائل.

٥- الإحصاء، التقنين، التقويم، المتابعة، استخدام النماذج التخطيطية.

خامساً: المعالجات التحويلية Through puts وهي التي تحول المدخلات إلى مخرجات وتتألف من:

١- الأنشطة المهنية التي من خلالها تحدد مسئوليات الأخصائيين وتنفيذها في زمن معين.

٢- البرامج: مجموعة الأنشطة المستعملة في برامج محددة (عدد المشاريع في إطار خطة زمنية محددة).

٣- الرسائل، الأدوات يتم توظيفها لإعداد تقديم الأنشطة عن طريق استخدام عدد من الاجتماعات والمقابلات، المراجعة، المقاييس، الاستبيانات - أساليب الإحصاء.

٤- توظيف المهارات Skills مع الحالات الفردية، للجماعات، والتنظيمات والمصنع.

سادساً: المخرجات Out put:

وتتمثل المخرجات في حل المشكلات، ومقابلة الحاجات، وتحقيق الأهداف المهنية في المجال الصناعي وتحقيق الأهداف الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين. أي قيمة مهاراتهم وخبراتهم المهنية وتنمية تكتيكات الممارسة.

سابعاً: الأمن الصناعي:

تلك الإجراءات الصناعية الوقائية، والفنية التي تؤدي إلى المحافظة على حياة وصحة العمال وكافة العاملين في المنشأة الصناعية، وربما يشعرهم بكيانهم، وإنسانياتهم، ويؤدي إلى رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم الإنتاجية، وتشمل خدمات الأمن الصناعي اتخاذ ما يلزم:

- ١- وضع الحواجز الملائمة التي تعمل على وقاية العمال من الحوادث خاصة الآلات الحادة، والمناشير الحديدية الكهربائية.
- ٢- توفير الأغذية الرأسية، والنظارات الصحية الواقية.
- ٣- أبعاد العامل عن تنفس المواد الدقيقة والطيارة من الآلات كبرادة الحديد، والأبخرة، حتى لا يصاب بضيق التنفس، أو الربو، أو الإشعاع... الخ.
- ٤- تشكيل لجان الأمن الصناعي في المصنع أو المنشأة ويكون العمال أعضاء فيها مع المهندسين، والمدراء الفنيين، والأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم.
- ٥- تطوير خدمات الأمن الصناعي وفق المستجدات في مجال الأمن الصناعي الذي يوفر البيئة التي تقلل من الحوادث، وإصابات العمل أو الأمراض المهنية.

ثامناً: الموائمة المهنية:

تلك العمليات التي تهدف إلى معرفة وتعيين وتحديد قدرات وميول العاملين في أي مؤسسة، والإمكانيات والأساليب والآليات التي تستخدم لتكليف العمال منع مؤسساتهم المهنية العمالية، وما يؤدي إلى توافقتهم مهنيًا بعيداً عن الضغوط الجسمية والنفسية والعملية، يؤدي إلى الكفاية الإنتاجية للمؤسسة أو المنشأة، العامل على حد سواء.

تاسعاً: النقابة أو الجماعة المهنية:

أ - مفهوم النقابة:

- ١- مفهوم النقابة لغوياً: جماعة تمثل طائفة من الطوائف، أو جماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف، فهناك النقيب وموكليه.

٢- في علم الاجتماع: جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب الأعمال (العمل) والسلطات المتخصصة.

٣- قاموس الخدمة الاجتماعية: رابطة كانت تهتم بالأصل بأجور وأرباح وتوظيف طائفة، أو قطاع من العاملين في تخصص واحد كالعاملين بصناعة السيارات، وتمكين العمل في النقابات العملية كما في أمريكا، أو اللجان النقابية كما في مصر.

٤- في تنظيم المجتمع: فالنقابة العمالية منظمة يشارك المستخدمون فيها، بهدف المواجهة من خلال الشكاوي التي يقدمون بها، أو فض المنازعات أو الأجور وساعات العمل وظروفه لتحسينها، وعموماً هي منظمة دفاعية (عن كل ما يتعلق بتحسين الكفاية الإنتاجية للعمال).

ب- الأغراض التي تسعى النقابات لتحقيقها:

- ١- نشر الوعي النقابي بها يكفل التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- ٢- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- ٣- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء لمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام لحماية وسائل الإنتاج.
- ٤- رفع المستوى الصحي والاقتصادي للأعضاء وعائلاتهم.
- ٥- المشاركة في المجالات العمالية المحلية، والعربية، والدولية وتأثير دور الحركة النقابية العمالية لهذه المجالات.

عاشراً: اللجان، واللجان النقابية كمثال:

اللجنة في معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها: مجموعة أفراد تعتمد أو تنتخب من أجل البحث والنظر في موضوعات لإصدار القرارات والتوصيات في الموضوعات التي تحال إليها ويتوقف ذلك على نوع اللجنة ودرجة التفويض.

- حجم اللجنة: جماعة مكونة من شخصين فأكثر، يزيد العدد أو يكثر ليصل إلى عدد ١٥ على أن توزع المسؤوليات في لجنة بصورة متكافئة، وهناك لجان مؤقتة ولجان دائمة، واللجان في الصناعة، هناك لجان داخلية لتيسر الخدمات المختلفة داخل المنشأة، ولجان خارج المنشأة ومن أمثلتها اللجان النقابية وأغراضها تأتي في:

- ١- تسوية المنازعات الفردية الخاصة بالأعضاء.
- ٢- تسوية المنازعات الجماعية الخاصة بالأعضاء.

- ٣- المشاركة في تنفيذ خطط الإنتاج.
- ٤- تبصير برامج خدمات العمال.
- ٥- المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي.
- ٦- الإسهام في مناقشة خطط الإنتاج.
- ٧- إعداد تقارير النشاط وتقديمها للنقابة العامة.
- ٨- إعداد وحفظ وتقديم مشروعات النقابة العامة.
- ٩- عقد الاتفاقيات الجماعية.
- ١٠- الاشتراك في إعداد عقود العمل المشتركة.
- ١١- إبداء الرأي في لائحة الجزاءات عند وضعها أو تعديلها، إبداء الرأي في أي لائحة أخرى.

والجديد بالذكر إن الجمعية العمومية للنقابة العامة للعمال تتكون من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن والصناعات التي تضمنها النقابة على مستوى القطر.

إحدى عشر: أهداف النقابة العامة:

- ١- الدفاع عن حقوق العمل ورعاية مصالحهم.
- ٢- العمل على تحسين شروط العمل وظروفه.
- ٣- العمل على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي للعمال.
- ٤- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.
- ٥- الرقابة والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان الثقافية.
- ٦- إبرام عقود العمل المشتركة على مستوى المهنة والصناعة.

إثنا عشر: الاتحاد العام للنقابات للعمال:

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد العام من الجمعية العمومية، والذي تختارهم مجالس إدارة النقابات العامة وفقا لاحكام قوانين النقابات العمالية. وتختص الجمعية العمومية للاتحاد العام:

- ١- اعتماد لائحة النظام الأساسي وتعديلاتها بشروط موافقة لثلثي عدد أعضائها.
- ٢- اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.
- ٣- رسم سياسة الاتحاد ووضع الخطط والبرامج المخصصة لأهداف الحركة.
- ٤- بحث تقرير مجلس الإدارة عن نشاط الاتحاد.
- ٥- اعتماد الموازنة والحساب الختامي.

- ٦- النظر في التقارير والمقترحات المقدمة من مجلس الإدارة أو من النقابة العامة.
- ٧- انتخاب أعضاء مجلس الإدارة بالاقتراع السري.
- ٨- سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة.
- ٩- اختيار مراجع الحسابات الخاصة بالاتحاد.

ثلاثة عشر: مجلس إدارة الاتحاد العام:

يتكون من عدد من الأعضاء ويحدده النظام الأساسي للاتحاد ويتم انتخابهم من الجمعية العمومية بالاقتراع السري من بين من ترشحهم مجالس إدارة النقابات العامة والاتحاد العام (مجلس الإدارة) له وظائف ثلاث:

- ١- عرض التقرير السنوي عن نشاط الاتحاد على الجمعية العمومية.
- ٢- عرض مشروع الخطط العامة لنشاط الاتحاد للسنة الجديدة على الجمعية العمومية.
- ٣- الإشراف على السياسة العامة التي تقرها الجمعية العمومية وتنفيذ قراراتها وتوصياتها.

وأهداف الاتحاد العام عادة تكون:

- ١- الدفاع عن حقوق العمل والعمال.
- ٢- وضع ميثاق الشرف الأخلاقي.
- ٣- المشاركة في وضع الخطط.
- ٤- التنسيق بين النقابات ومعاونيتها.
- ٥- إبداء الرأي والمشورة في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات.
- ٦- إنشاء وإدارة المؤسسات النقابية العلمية والثقافية.

رابع عشر: القيم المهنية:

- هي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً.

مفهوم القيم :

يرى كارتر كود Carter Good أن القيمة صفة ذات أهمية لاعتبارات نفسية أو اجتماعية أو خلقية أو جمالية وتتسم بسمة الجماعية في الاستخدام.

أما رستن G. Rustin فيرى أن القيمة تعبر عن مفهوم أو فكرة تحدد فعلاً سلوكاً متوافقاً مع معايير خاصة أو غايات معينة أو مثل عامة ترغب فيها وتقدرها جماعة من الأفراد.

ويشير كاظم إلى أن القيم عبارة عن مقياس أو مستوى أو معيار نستهدفه في سلوكنا ونسلم بأنه مرغوب فيه أو مرغوب عنه.

أما جابر عبدالحميد فيرى أن القيم عبارة عن أفكار توجه أفعالنا وتقدرها. في حين يشير حامد زهران إلى أن القيم عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء، والمعاني، وأوجه النشاط.

ويشير (توما جورج خوري) إلى أن القيم تعتبر القواعد التي يستطيع الناس من خلالها وبواسطتها أن يستمدوا آمالهم ويوجهوا تصرفاتهم.

- أما عطية هنا فيرى أن القيم عبارة عن تنظيمات معقدة لأحكام عقلية معممة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني سواء أكان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات على أساس امتداد يبدأ بالتقبل ويمر بالتوقف وينتهي بالرفض.
- ويشير صلاح الدين مجاور إلى أن للقيم عبارة عن مجموعة من المعايير التي يحكم عليها الناس بأنها حسنة ويريدونها لأنفسهم ويبحثون عنها ويكافحون في سبيل تقديمها للأجيال القادمة والإبقاء عليها جزءاً حياً مقبولاً من التراث الذي تعامل به الناس جيلاً بعد جيل.

يرى حمزة، ١٩٨٢م أن القيمة عبارة عن مفهوم مجرد ضمني يعبر به الإنسان عن حكمه المفضل على سلوك معين، أو حكمة المفضل في أمر من الأمور على ضوء المبادئ والمعايير التي يضعها المجتمع الذي يعيش فيه.

وأضاف حمزة أن الإنسان يكتسب قيمه عن طريق تفاعله الاجتماعي مع الآخرين في البيئة التي يعيش فيها خلال عملية التنشئة الاجتماعية.

ومن جانبنا نحن نضع هذا التعريف الإجرائي لمفهوم القيم:

- هي مجموعة من الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة أو مجتمع معين.
- تختلف قيم كل مجتمع عن الآخر وفقاً للثقافة السائدة في المجتمع وإيديولوجيته.
- تتحول هذه القيم إلى موجهات توجه سلوكنا داخل المجتمع.
- توجد العديد من القيم الإيجابية التي يجب المحافظة عليها وتوارثها جيل بعد جيل.

القيم الخلقية الواجبة الالتزام بها (القيم الإيجابية):

- العفة، الحكمة، الشجاعة، العدالة، والشورى والديمقراطية (وشاورهم في الأمر، وأمرهم شورى بينهم)، الإيثار، القناعة، ضبط اللسان، والجمال، والتصرف

المناسب وفق أنواق الآخرين (الاتيكييت)، والصبر، والشرف، والانتماء للتراب الوطني والتضحية والفداء من أجله، الكرم، والنقد البناء، التسامي في النظر، المروءة، عرفان الجميل، للتسامح، للرفق، الرأفة، روح المبادرة، الأخوة، وحفظ الأسرار الخاصة بالعمل، الإخلاص في العمل... الخ.

- وسيد القيم والأخلاق جميعها هو: الحياء لقوله صلى الله عليه وسلم: "إن لكل دين خلقاً وإن خلق هذا الدين الحياء".

والإنسان عديم القيم هو الذي يتصف:

- الكذب، والحسد، والغضب (ليس الشديد بالصرعة وإنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب)، والتهور، والكبرياء، والمماطلة، وعدم التخلق بسلوكيات حسنة مقبولة؟

خامس عشر: الانتماء كعملية اجتماعية :

تعرف عملية الانتماء بأنها كافة المورثات الاجتماعية التي ورثها الفرد وأدت الى ربط الإنسان بوطنه ونسيجه الاجتماعي وجعلت منه كائناً اجتماعياً بناءاً ذو قيمة فعلية في وطنه الكبير.

مكونات وركائز عملية الانتماء:

١- البيت أو الأسرة هو المكان الأول المسئول عن رفادة وسقاية عملية الانتماء وربط الفرد في بيته الصغير وهو الأسرة ليكون بعد ذلك مرتبطاً بوطنه الكبير وذلك من خلال إشعار الطفل بأنه مرغوب فيه وذلك بغمره بالحب الأبوي الأسرى الهادى البعيد عن الندرة والوفرة، بمعنى منح الطفل الحب الذي يشبع حاجته الأساسية دونما زيادة أو نقصان، لان في النقص (العنف والقسوة أو الإهمال أو الطرد) قد يؤدي إلى مشكلة وفي الزيادة (التدليل والعطف الشديد وتلبية كافة الرغبات بدون ترشيد) قد يؤدي الى مشاكل لا حصر لها. وكذلك إعطاء الطفل أو الابن في الأسرة المسئولية أو الواجب أو الدور (الابن الذكر يتعلم وتدريب على أعمال وأدوار الأب، والابنة الأنثى يتم تعليمها وتدريبها على وظائف وأدوار الأم المختلفة) في الأسرة الذي يتحتم عليه القيام به من خلال التدريب عليه حتى إذا كبر وشب أصبح إنساناً متديرباً على الوفاء بحاجاته الأسرية المختلفة مستقبلاً.

ومن الأهمية بمكان إعطاء وإتاحة الفرصة للأبناء القيمة والمركز الاجتماعي والمكانة الاجتماعية إلى تليق بهم من خلال أشعارهم بقيمتهم ومركزهم كأبناء

(وطالب أو طالبة في مدرسة) وأشعارهم بأنهم يكبرون وينمون وليسوا جاهلين (أطفال غير مدرّكين) فعلى الأسرة أن تسمع له وتحاوره ومراعاة لفروق الفردية بينه وبين أخوته وأقرانه، وأن تسميه باسمه، واحترام التغيرات التي تحدث له سواء كانت تلك التغيرات فسيولوجية ونفسية وعقلية واجتماعية.

وأخيرا وليس آخرا فإن الأسرة هي الوسط الاجتماعي الذي تتشكل فيه عملية الانتماء belonging ثم تنقلها الوسائط الأخرى كالمدرسة والجامعة والنادي والجيرة والنقابة وجماعة الأصدقاء ووسائل الإعلام المقروءة والمسموعة... الخ.

٢- المدرسة ومكوناتها:

تلعب المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية بمعناها المعاصر دورا هاما في تنمية عملية الانتماء لدى الأبناء لوطنهم من خلال مكونات المناهج المدرسية المختلفة التي تحاول أن تغرس حب الوطن في نفوس النشأ من خلال دروس اللغة العربية والإسلامية والاجتماعية والتاريخية التي تذكر الأبناء بجهود الأباء والأجداد المضنية في الذود عن الوطن ودحر الأعداء خارج حدود الوطن الغالي. كما تلعب الأنشطة المدرسية الاجتماعية التي تمارس في الإذاعة المدرسية في طابور الصباح، والاحتفال بالأعياد القومية كالعيد الوطني وعيد الجلوس والأعياد الدينية والفلكورية التي تربط أبناء الوطن جميعا بروح الأسرة الواحدة. وهذا ينطبق على الجامعة كمؤسسة اجتماعية تربوية علمية وثقافية.

٣- الأندية الاجتماعية والنقابات العمالية:

تعد الأندية الاجتماعية والنقابات من المؤسسات الاجتماعية التي تساهم مساهمة فعالة في ربط أعضاء الأندية الاجتماعية والنقابية من خلال البرامج المخططة التي تعمل على عقد الندوات والمحاضرات والمنتديات التي ترسخ فيها روح الأسرة الواحدة المؤمنة بالوحدة الوطنية التي تحافظ فيها على المكتسبات القومية (الدستور، والميثاق الوطني والمكرّمات السامية والمؤسسات التشريعية الديمقراطية... الخ) التي تم إحرازها من لدن صنّاع القرارات السياسية في الوطن العزيز مملكة البحرين على سبيل النموذج المثالي الذي يسير في إطار روح الأبوة السامية.

٤- المؤسسات الإعلامية (التلفزيون، الإذاعة، الصحافة... الخ).

تعمل الوسائط الإعلامية المقروءة والمسموعة بدور بناء في غرس روح الانتماء المؤدية إلى حب الوطن للحب الصافي الذي يؤدي بصاحبه إلى البناء،

وبذل الغالي والنفيس من أجل الحرص على تماسك ذرات التراب الوطني، وإشاعة مبدأ روح الأسرة الواحدة، وجعل الوطن على الدوام واحة أمن واستقرار ينعم بثوب الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية. ومن الآليات التي تجسدها هذه الوسائط (الأفلام الوثائقية التاريخية، والأفلام الصحفية التي تؤدي إلى جمع الكلمة النألف والمودة والوحدة الوطنية بين أبناء الوطن الواحد، والبرامج الإذاعية التي تبث الأفكار البناءة التي تتحد فيها القلوب من أجل رفعة الوطن وازدهاره.

ان الانتماء مطلب قومي تتشده المجتمعات وهو الأساس المتين التي تبنى عليه حياة تلك المجتمعات وسعادتها ورفاهيتها، كما انه المقياس الصادق الذي تقاس به درجة تقدمها لان ذلك يؤدي إلى تحسين أحوال المجتمعات كما ونوعا.

ان الانتماء والشعور به أصبح غداءا كاملا يشتمل على كافة أنواع الفيتامينات التي تعمل على اللحمة الاجتماعية والاندماج الاجتماعي المرتكز على روح الأسرة الواحدة.

ساسس عشر: الضغوط المهنية (ضغوط العمل).

تعريف الضغوط المهنية:

كافة أشكال عدم التوافق الاجتماعي والنفسي التي تنتاب الفرد والتي تؤدي إلى عدم المواءمة بين متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانيات المتاحة، فهي ذلك الميزان الذي يعكس رؤيتنا لمتطلبات الحياة وكيف نسعى لتحقيقها.

فهل نحن نعاني من الضغوط، أم لا نعاني منها، ام نتعرض للضغوط الإيجابية لذلك يجب التعرف على الأشكال المختلفة للضغوط التي يمكن ان يتواجد فيها الفرد؟

يعاني كثير من العاملين، وعلى الأخص العاملين المديرين منهم، من الشعور بالإرهاق النفسي أو الإعياء الجسمي داخل العمل، أو الإحساس بضغوط نفسية من العمل Work Stress أو من أجواء بيئية غير مريحة، فهذا العامل يود ان ينتقل من القسم الذي يعمل به متعللاً بأنه لا يستطيع ان يتحمل ASUMING سوء معاملة المشرف أو المدير، وهذا سكرتير لرئيس مجلس الإدارة يود إعفائه من هذا المنصب لما فيه نفاق وضرورة استخدام حيل سياسية كثيرة، وتلك الموظفة انفجرت في زميلتها التي دابت على الهمس والتغامز كلما دخلت الموظفة الى حجرة زميلتها، وذلك العامل الذي (حلف اليمين) الا يقوم بتنظيف زجاج الشبائيك من الخارج، لانه في آخر مرة قام بذلك شعر بالخوف والخطر، فقد كان نصف

جسمه معلق بالهواء، وذلك المدير الذى يتقلد فى سن مبكرة العمل والعمل أصبح مرهق له.

وتولد ضغوط العمل حالات عدم التوافق النفسى والجسمى، وتتولد هذه الضغوط عادة من عوامل موجودة فى العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلة عدم التوافق النفسى والجسمى يظهر فى العديد من مظاهر الاختلال فى أداء العمل الذى يدفع المنظمات الحديثة الى مواجهة مشاكل ضغوط العمل من خلال الحوافز وتحسين ظروف العمل الفيزيائية والنفسية والإدارية.

مكونات أو مفردات الضغوط:

يمكن القول أن هناك ثلاث حالات تنتج من مقارنة الإمكانيات والمتطلبات ونتائج المقارنة يعكس هل يوجد ضغوط عمل أم لا.. وتتمثل هذه الحالات فيما يلى :

- ١- حالة التوازن.
- ٢- حالة الضغوط.
- ٣- حالة الضغط الإيجابي.

١- حالة التوازن :

هي الحالة التي يمكن الموائمة فيها تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة من جانب والموارد والإمكانيات المتاحة، من جانب آخر، أي المرونة في التأثير بين التغيرات في متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانيات المتاحة.

٢- حالة الضغوط :

فى حالة زيادة الاحتياجات الأساسية وزيادة صعوبتها وتهديداتها، وعندما نواجه بعدم القدرة على الموائمة بين متطلبات الحياة والموارد وبين الإمكانيات المتاحة ففي هذه الحالة تميل كفة متطلبات الحياة لتدخل فى منطقة الضغوط. كما تنشأ الضغوط أيضا من قلة الاحتياجات التى تشترك والتى تؤدي فى النهاية الى الملل والإحباط. وفى هذه الحالة تميل كفة الموارد والمكانيان المتاحة ن كفة متطلبات الحياة

تظهر منطقة الضغوط فى حالة زيادة الاحتياجات الأساسية بما لا يتواءم والموارد أو الإمكانيات المتاحة

ولذا فإن قلة الاحتياجات الأساسية بالنسبة للموارد والإمكانيات المتاحة وبالتالي يظهر الإعياء أو الإجهاد والملل والإحباط كإحدى صور الضغوط.

٣- حالة الضغط الإيجابي:

و تظهر فى حالة زيادة الموارد والإمكانيات المتاحة عن الاحتياجات الأساسية وبرغم وجود حالة عدم التوازن الا انها مرغوبة. ويمكن النظر للضغط الايجابي كامتداد للمنطقة الطبيعية. وتختلف هذه الحالة عن حالة الضغط الناتج عن قلة الاحتياجات الأساسية حيث تعكس حالة الضغط الايجابي الثقة والقدرة على التحكم والتصرف فى المهام والمتطلبات

زيادة الموارد والإمكانيات المتاحة عن الاحتياجات الأساسية فينتج عن هذا الوضع الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة الأمور وتظهر منطقة الضغط الإيجابي.

يتضح مما سبق ان الضغوط لها جانبين أساسيين جانباً سلبياً، وجانباً إيجابياً، ولذلك يجب التحوط تجاه الجانب السلبى للضغوط ونحاول الا نثق فيه وادارته ومعالجته إذا وقعنا فى هذا الجانب من خلال العديد من الأساليب سواء على المستوى الشخصي أو على المستوى التنظيمي.

أشكال الضغوط :

ان للضغوط أشكال مختلفة. من المعروف ان الضغوط قد ينتج عنها جوانب ايجابية و التى تنتج من الضغط الإيجابي وهذا يمكن ان نشبهه بالجانب الحسن للضغوط. اما الجانب السلبى للضغوط يمكن ان ينتج عن شكلين وذلك يتوقف على درجة تأثر الفرد بالضغوط السلبية حيث يمثل الصورة الأولى: الشكل السىء، والثانى: الشكل القبيح.

ويمكن التعرض إلى هذه الصور فيما يلى :

الجانب الحسن: الأمن والشعور بالأمن النفسى، الاستثارة، والتشجيع من خلال(الحوافز المادية والمعنوية)، والإبداع، والنجاح، والابتكار، والإنجاز، والإنتاجية، والكاريزمية.

الجانب السيئ: ضغط الدم الجوهري، والسكر، الملل، والإحباط، والضغوط، وضعف الأداء، وقلة الإنتاجية، والفشل، الصداع النصفي، وعسر الهضم أو القرحة المعدية، والعلاقات المضطربة كاستهداف الحوادث، والعذوانية، والغياب.

الجانب القبيح: القرحة، والأزمات القلبية، والقلق، والإحباط، والصراع والانهيال العصبى، والتمارض.

سابع عشر: الجودة والأداء المهني.

مفهوم الكفاية أو الجودة:

بدا منذ فترة ليست بالبعيدة انتشار مفهوم ضمان الجودة أو الأداء الإداري المتميز الذي تتضح فيه رسالة الإدارة أو الهيئة (اتخاذ القرارات التي من شأنها توجيه القوى البشرية والمادية المتاحة للمؤسسة أو الهيئة)، وأهدافها القادرة على الترجمة لتلك الرسالة من خلال وظائف الإدارة المختلفة.

تعريف آخر: ان إدارة الكفاية الإنتاجية هي الجهود الهادفة من قبل المنظمات أو المؤسسات المختلفة لتخطيط وتنظيم وتوظيف وتوجيه الأعمال الفردية والجماعية وتنسيق وإشراف وتمويل ووضع معايير ومقاييس واضحة للتقويم تكون مقبولة كهدف يسعى الجميع للوصول إليها

ويتطلب ذلك السعى إلى تحقيق مزيد من الكفاءة في عمليات الاتصال بين الأفراد العاملين في أي منظمة رأسياً وأفقياً وتوفير الظروف والمهارات التي يمكن أن تساعدهم وتؤهلهم للقيام بذلك بصورة متميزة.

عناصر الكفاية الإدارية :

١ - التخطيط **Planning administration quality**:

تمثل عملية إدراك الأهداف ورؤيتها بشكل متقارب أو متطابق نقطة البداية في العمل الجاد نحو الإدارة الهادفة للأداء. ويؤدي ذلك - بجانب تحديد المعايير والمقاييس المستخدمة في قياس وتقويم الأداء - إلى تقارب التوقعات والمفاهيم للمسئوليات الوظيفية والكيفية التي يمكن بها تحقيق ما هو مطلوب.

ولاشك أن عملية تحديد الأهداف يجب أن تنطلق من تحليل الأداء المسبق والحالي وتحديد المعارف والمهارات والقدرات الفعلية والكامنة لديهم حالياً وكيفية توظيفها للأداء المستقبلي المتوقع.

التخطيط هو رسم صورة للأداء المستقبلي تحقق الأهداف من خلال المعايير الواضحة والمتفق عليها بين جميع الأطراف عن طريق الإمكانيات والطاقات المتوفرة.

٢ - التنظيم **Organizing administration**:

لا يمكن أن يكون الوصول للهدف من خلال الاجتهادات في اختيار الطرق والوسائل اللازمة للوصول إليه.

فالفرد يعمل ضمن مجموعات عمل وفريق إنتاج، ويجب ألا يتعارض أو يصطدم أداؤه مع الآخرين. ويهدف تنظيم الأداء إلى تحديد المساحة التي يتحرك فيها كل فرد بحيث يكون متكاملًا وليس معوقاً لحركة الآخرين.

والتنظيم يتطلب وجود هيكل أو بنیان تنظيمي واضح المعالم يستطيع الفرد من خلاله أن يحدد عليه موقعه بدقة على خريطة العمل، بل ويستطيع أن يعرف القنوات والطرق التي يمكن من خلالها أن يتحرك رأسياً وأفقياً. وأهمية جهود تنظيم العاملين تعنى عدم التداخل في الاختصاصات من خلال التحديد الواضح للمسئوليات والمهام الوظيفية الفردية، بل والأسس التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد المسئوليات والمهام الوظيفية المشتركة بين أكثر من فرد.

ويتعين على الجهات المسؤولة في كل منظمة عن تنظيم الجودة أن توفر نظاماً للمعلومات متبادلاً بين الرؤساء والمرؤوسين لاكتشاف قصور العمل في مراحله المبكرة، وتوفير إمكانية العمل وبصورة دورية من خلال نظم الاتصال التحريرية والشفهية، والحصول على التعليقات المرتدة على الجودة بالسرعة المناسبة التي تهيئ الفرصة لإعادة النظر في الأداء غير المناسب وتصحيحه.

ويتكون تنظيم الكفائية من المحاور الآتية:

- الهيكل البنائي والعلاقات التنظيمية الموضحة لكيفية تنظيم للعمل وتحديد مفاهيمه.
- اللوائح والقوانين والقرارات والمذكرات التفسيرية والموضحة لتنظيم العمل.
- التحديد الواضح للواجبات والمسئوليات والمهام من خلال التوصيف الوظيفي.
- الاختيار المهني السليم والمناسب للأفراد والوظائف التي يشغلونها.
- وجود نظام للاتصال وتبادل المعلومات عن الجودة على درجة عالية من الكفاءة التي تكفل سلامة سير العمليات والإجراءات.

٣- التوجيه الكفائية Directing administration quality:

تحدد الواجبات والمسئوليات والمهام لكل فرد وتسجل في بطاقات خاصة، ويتحدد موقع الفرد في البنیان على الخريطة التنظيمية للمنظمة التي يعمل بها، ولكن تختلف نظرة الفرد لوظيفته الجديدة وتوقعاته لشكل وطبيعة الأداء المطلوب. والوظيفة الإشرافية تؤدي إلى التنسيق بين الجهود الفنية والمهنية على المستويين الراسي والأفقي.

وهذا يحتاج منذ بداية العمل وباستمرار من خلال الأساليب المختلفة مثلاً الاشتراك في الدورات التدريبية أو التدريب أثناء العمل أو تصحيح الأخطاء من خلال الإرشاد وتوفير شبكة من وسائل الاتصال الصحيحة (أي المشاركة في برامج التنمية المهنية).

والهدف من عملية التوجيه هو متابعة نتائج أداء العاملين من خلال القياس المستمر لأدائهم وإمدادهم بالتعليمات اللازمة كنوع من التغذية العكسية أو الاسترجاعية عن طريق مناقشة نتائج قياس الأداء الدوري معهم.

وكى تأتى عملية التوجيه بنتائج إيجابية لابد من أن يكون هناك تسجيل متتال لنتائج قياس الأداء على فترات متقاربة ومحدودة، ويوفر ذلك الفرصة لمتابعة خط سير منحني الأداء واتجاهه نحو تحقيق الأهداف والتعرف على مقدار الانحراف أو البعد عنها.

وتشمل عملية التوجيه العمل على تبسيط الخطوات والإجراءات بما يسمح بسهولة الأداء والبعد عن التعقيدات.

٤ - تقييم الكفاءة الإداري Evaluation administration:

وتأتى عملية التقييم فى نهاية عملية إدارة الأداء بحيث تستطيع الإدارة فى نهاية السنة أو الخطة الوصول إلى نتائج مؤكدة لمستويات الأداء. ويوفر هذا النظام درجة من الاتفاق بين الرئيس والمروؤوس على الاعتراف بنتيجة التقييم النهائى وبالتالي تقبل القرارات التالية لذلك.

والقياس يؤدي إلى:

- الوقوف على الاحتياجات التدريبية الفعلية التى تساعد فى وضع خطة تدريبية تعالج القصور فى أداء العاملين
- الوقوف على الاتجاهات الحقيقية للعاملين نحو المنظمة التى يعملون بها وكذلك التحديد الدقيق لما تملكه المنظمة من مهارات.
- الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات الخاصة بالترقى والنقل للعاملين.
- تحقيق العدالة والرضا المهني بين العاملين نتيجة لمشاركتهم فى المراحل المختلفة لإدارة الأداء، وتركيز الجهود على تصحيح أدائهم بدلاً من الشكوى والتظلم من التقييم الخاطئ لأدائهم.

ثانياً ... كيف تتكون جودة العامل؟

يمكن مناقشة ذلك من خلال:

معنى السلوك: كل ما يصدر من تصرفات عن الفرد في مواقف الحياة المختلفة أثناء قيامه بأدواره المختلفة.

معنى الكفاءة الوظيفية: فهو السلوك الوظيفي للهدف من خلال الإنجاز الذي يحرزه الفرد أو العامل بصورة ملموسة وواقعية

ويمكن أن يقسم جودة العامل بصفة عامة إلى قسمين:

- الجودة الظاهرة :

مثل الكلام والحركة والحضور والغياب والتعاون من عدمه، سرعة أو بطيء الإنجاز وهو ما يمكن أن يلحظه المحيطون بالفرد.

- الجودة الداخلية :

مثل صور التفكير من التخيل والتصور والاستنتاج والتنبؤ والتحليل وهو ما لا يمكن ملاحظته من المحيطين بالفرد.

ومن تعريف السلوك الإنساني هو المحدد للعمل الوظيفي للفرد، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه.

وعمل الفرد لا يظهر نتيجة صراعات نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به.

والقوى الداخلية المحركة لعمل الفرد تتأثر بالعديد من العوامل:

- العوامل الوراثية

- العوامل البيئية

- الثقافة التي ينشأ في ظلها

- نوع التعلم والخبرات المكتسبة

وفي مجال البحث عن العوامل المؤثرة على العمل أو الجهد الإنساني سوف

يقودنا البحث إلى التحدث في موضوعين:

- السلوك اللفظي أو الفعلي.

- الفروق الفردية.

- تكوين الشخصية.

- سلوكيات الأفراد والتفاعل بين الفرد والموقف..

١- السلوك اللفظي أو الفعلي Verbal or real behavior :

السلوك اللفظي... هو ما يصدر عن الفرد من ألفاظ في المواقف المختلفة التي يتعرض لها.

السلوك الفعلي... ما يصدر عن الفرد من تصرفات نتيجة لما يتعرض له من مواقف.

وإدارة الأداء وإن كانت لا تهمل السلوك اللفظي إلا أنها تركز على التصرفات الناتجة عن الفرد للتفاعل مع المثيرات الناتجة من المواقف المختلفة.

إحدى مشكلات الشخصية التي تنعكس على الجهد أو العمل. ومثال ذلك المشرف أو المدير الذي يطلب من مرؤوسيه الحضور مبكراً وهو لا يفعل ذلك. واتفاق السلوك اللفظي مع الفعلي يجعل الأداء قوياً وصادقاً ومقنعاً للآخرين. قال تعالى: "كَبُرَ مَقْتاً عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ". "صدق الله العظيم"

٢- الفروق الفردية Individual Differences:

هناك قدر من التشابه في السلوك الإنساني، ولكن ذلك لا ينفي وجود فوارق فردية بين الأفراد حيث أن لكل فرد مميزاته أو سماته أو خصائصه التي تميزه عن الآخرين، وأهمية هذه الفروق بالنسبة للإدارة تعني أنه يمكن الاستفادة بها في إثارة دوافع العاملين، عندما يتم التفاعل معهم بطرق مختلفة تتفق مع قدراتهم الفردية.

ويؤدي إغفال ما بين الأفراد من فوارق اجتماعية وثقافية إلى آثار سلبية على الفرد والمجتمع الذي يغيش فيه. فإغفال هذه الفروق لا يساعد الفرد على العمل ولا يساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

وفي أحيان كثيرة يكون انخفاض أو فشل الأداء ناتج عن تجاهل مميزات أو اهتمامات أو طموحات العاملين في نطاق العلاقات الوظيفية والمنظمة التي يعملون بها، وإغفال الميزات الفردية للأفراد يؤدي إلى:

- عدم الاستفادة من قدرات الفرد الحقيقية.
- خلق نوع من العداء والكرهية بين مجموعة المرؤوسين.
- انخفاض الروح المعنوية.

ويرجع سبب الفروق الفردية إلى العوامل الوراثية المؤثرة في تكوين الشخصية والعوامل البيئية المحيطة، حيث أنه لا يمكن أن تظهر العوامل الوراثية دون تفاعلها مع العوامل البيئية. فلا يمكن للفرد أن يقدم أداءً وظيفياً مميزاً دون أن يرتبط ببيئة تنظيمية وظيفية.

٣- مكونات الشخصية Personality contents:

يخرج الإنسان للحياة بقدرات كافية من صنع الخالق، واستخدام وتطوير هذه القدرات يعتمد على الخبرات التي تصاحب الإنسان منذ ولادته حتى وفاته. ويتعرض الإنسان لأنواع من الخبرات أثناء نموه

- الخبرة العامة... ويشترك فيها العمال الناشئون في ثقافة واحدة.
- الخبرة الفردية... وهي التي لا يمكن التنبؤ بها للعمال الناشئين في ثقافة واحدة.

ويمكن أيضاً التنبؤ بالسلوك إذا كان في إطار اجتماعي معروف مثل كيفية التصرف عند حضور اجتماع عام مع الزملاء.

ومع أن الظروف الثقافية لمجموعة ما تؤدي إلى ظهور صفة عامة تشتهر بها المجموعة أو تميزها، ولكن الشخصية الفردية لا تتفق مع ذلك بدرجة متساوية حيث أختلف التأثير الثقافي لأنه يصدر من أشخاص لا يتفقون في جميع قيمهم واتجاهاتهم بجانب أن لكل فرد متلق لهذا التأثير بعض الخبرات الفردية التي ليست لدى الآخرين.

وكل عامل يتفاعل بطريقة مختلفة مع الضغوط الناتجة من البيئة التنظيمية المحيطة به. ولا نستطيع أن نتجاهل أيضاً أنه من الممكن أن تكون السبب في الفروق الفردية للسلوك والأداء بيولوجياً ومثال ذلك اختلاف سلوك الأخوة في المنزل الواحد.

الشخصية هي ذلك الكل من الصفات والسمات الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية والخلقية التي يتمتع بها الفرد والتي تميزه في نفس الوقت عن الآخرين.

٤- سلوكيات الأفراد والتفاعل بين الفرد والموقف..

الموقف هو العنصر الهام في السلوك، ويتوقف أداء الفرد في موقف معين على سمات هذا الموقف وعلى الكيفية التي يفهمه الفرد بها وعلى المواقف السابقة التي دمرت به، فإذا كانت متشابهة أو متكررة فإنه سوف يتصرف بطريقة ثابتة ومستقرة تجاه هذا الموقف وذلك بعكس المواقف المتجددة التي يتعرض لها حيث يتحدد سلوكه طبقاً للصفات المميزة لهذا الموقف.

ولكن ذلك لا يمنعنا من أن نحدد بعض العناصر التي يمكن أن تحدد الأداء المتوقع من الفرد في موقف معين:

- القدرات الذهنية والعقلية.

- المهارات الاجتماعية.
 - القدرات المعرفية والإدراكية وتنظيمها في معاني واضحة.
 - توقع النتائج أو استنتاج النوايا السابقة لسلوك معين.
 - القواعد التي تحكم السلوك من حيث الثواب والعقاب.
- تتفاعل العناصر السابقة مع ظروف الموقف المعين لتحدد سلوك الفرد (أو ما سيفعله) في ذلك الموقف.

ولقد أثبتت الدراسات السلوكية النفسية أن المؤثر الواحد كما سبق أن ذكرنا ينتج أنواعاً مختلفة من السلوك المتنوعة لدى الأفراد المختلفين، وأن ردود الأفعال للأفراد المختلفين تختلف وتتغير بالنسبة لنفس المواقف باختلاف الشخصية والخصائص والبيئة، فهذه العوامل بجانب بعض العوامل الأخرى تؤدي إلى اختلاف إدراك الأفراد للمؤثرات وتصوراتهم عن السلوك الأفضل.

ثالثاً: عمل وتحليل السلوك الفردي Analysis behavior individual:

يتأثر السلوك الإنساني بمجموعة من القيم والقواعد السلوكية التي تدفعه إلى الأداء بطريقة ما أو تفضيل مسلك معين على مسلك آخر وترتبط القيم بالاتجاهات والمعتقدات وتؤثر في نهاية الأمر على السلوك والأداء وبصفة عامة يمكن القول أن هناك نوعين من القوى التي تؤثر على سلوك الفرد وهي:

١- القوى الداخلية Forces Internal:

- وهي القوى الموجودة في ذات الفرد، سواء كانت هذه القوى وراثية أو مكتسبة وتركز القوى الداخلية في التكوين الوراثي للفرد.
- الحالة الجسمية أو الدوافع (الجوع - العطش - الألم... إلخ).
 - الحالة النفسية تعرضه للإحباط أو الحياة النفسية الهادئة.
 - الخبرة التراكمية من البيئة المحيطة.
 - مدى وضوح الهدف من السلوك في ذهن الفرد

وتشمل القوى الداخلية:

- أ - القيم VALUES... وتمثل أكثر من مجرد قبول الفرد لشرعية أو صدق أو صحة تصرف معين تجاه مجموعة من الحقائق. فهي لا تعبر عن مجرد اعتقاد، ولكنها اعتقاد مؤكد الصحة.

والفرق بين القيم والاتجاهات، هو أن الاتجاهات تمثل رغبة أو ميل للتصرف بطريقة معينة، وتتأثر الاتجاهات بمجموعة القيم التي يؤمن بها الفرد.

وهناك علاقة بين القيم والقواعد والأنماط السلوكية، حيث تمثل القواعد والأنماط قاعدة أو مرشد للسلوك ينشأ نتيجة اتفاق كامل في العمل الاجتماعي، وهذا الاتفاق يعبر عن مشاعر الجماعة تجاه ما هو مرغوب.

وتؤثر القيم التي يحملها الفرد في آرائه، حيث يكون هناك اتفاق داخلي عند الفرد بين ما يبديه من آراء وما يحمل من قيم.

ومن خلال هذه العلاقات نجد أن آراء الفرد وتصرفاته لا تأتي من فراغ، ولكنها تعمل في ظل مساندة مجموعة القيم المدعمة والمساندة لها.

ويمكن تقسيم القيم إلى:

- القيم النظرية أو الفلسفية (أفلاطون وأرسطو وسقراط وأبوقراط إله الطب في الحضارة اليونانية القديمة):
- وهي التي تعنى باهتمام الفرد بالوصول إلى حقيقة الأشياء بصرف النظر عن القيم الأخرى والمؤثرة مثل القيم الاقتصادية أو الجمالية أو الصحية وهكذا. ومن الطبيعي أن يكون معدل ظهور هذه القيمة عالياً عند العلماء والباحثين والفلاسفة والمفكرين.
- القيمة الاقتصادية، وتتناول التوفير والاقتصاد في النفقات وأسلوب المعيشة في نظرية الأهداف والعائد في الاجتماعية والاقتصادية.
- القيمة الجمالية، وتركز على اهتمام الفرد بالأشكال والألوان وتناسق الأجزاء.
- القيمة الاجتماعية، وتتناول الاعتزاز بالتراث والعرف والعادات والتقاليد التي تؤدي إلى الألفة والمحبة بين الناس.
- القيم لصحية: وتتناول العادات الصحية في الطعام والشراب والسلام واتي تؤدي إلى حياة صحية آمنة.
- القيم الديمقراطية، وتتناول أساليب تطبيق الشورى وشاورهم في الأمر، وأساليب التعبير عما يجول بخواطرهم بصورة من الحرية وحق تقرير المصير.
- وهناك القيم المطلقة أو القيم المثالية، أو اليوتوبيا أو القيم الروحية التي جاءت بها الأديان السماوية كالحق والخير والديمقراطية والتعاون والسعادة لجميع البشر طالما أنهم متحابين لا يعتدوا على حريات بعضهم البعض.

ب- الشخصية...

وهي ذلك النظام من الأفكار والمعتقدات والاتجاهات والقيم والعادات التي ينظمها الفرد في شكل أدوار ومراكز يستغلها في التعامل مع الآخرين ومع نفسه.

وتتميز الشخصية بالوجدانية حيث تختلف من شخص إلى آخر حتى لو تشابهت النشأة الاجتماعية، ولا يمكن التنبؤ بسلوك الشخصية حيث أنه يتغير من يوم إلى آخر. وتعمل الشخصية على إنتاج علاقة ديناميكية بين الفرد وبيئته، وهذه العلاقة مكتسبة ولا تخلق مع الفرد عند ولادته ولكنها نتاج المشاكل التي يواجهها وتبعاً لتفاعله مع الآخرين.

والشخصية هي عبارة عن مجموعات عقلية ومزاجية وخلقية واجتماعية يمكن عن طريقها دراسة هذه السمات والتنبؤ بميل الفرد للعمل أو السلوك بشكل معين.

أي أن الشخصية ليست السلوك الظاهري للفرد بشكل مطلق ولكنها استعداد لسلوك بشكل معين في المواقف المختلفة. وهذا الاستعداد يتكون من العادات والسمات والخصائص والقيم والعواطف والدوافع، فسلوك الفرد في موقف معين يكون نتاج تفاعل مجموعة السمات التي تتميز بها شخصية هذا الفرد.

وتحليل السلوك الإنساني يتطلب التعرف على مجموعة السمات التي تميز شخصية الفرد، وما يساعد على التنبؤ بسلوكه في المواقف المختلفة.

ويجب على المدير أو الرئيس أو المشرف أن يلاحظ الفروق الفردية بين مرؤوسيه واختلاف السمات الفردية لديهم حتى يستطيع اختيار الأسلوب المناسب للتعامل بكفاءة معهم.

ج- العوامل الجسمية والبيولوجية:

يتأثر السلوك الإنساني بالتكوين الجسدي والفسولوجي وذلك من خلال:

- الأعضاء الحسية.. المستقبلات للمؤثرات الداخلية أو الخارجية مثل الحواس الخمس في الإنسان.
- الجهاز العصبي.. وتصل إليه الإحساسات المختلفة من الأعصاب أو الموصلات الحسية.
- التكوينات الجسمية.. وهي التكوينات التي تظهر ردود الأفعال مثل العضلات والغدد الصماء.

ويتغير التكوين الجسماني بفعل عوامل البيئة، فهو لا يتوقف على عوامل وراثية فقط حيث يتأثر الأفراد نتيجة لعوامل بيئية مشتركة وليس نتيجة صفات وراثية مشتركة فقط.

ولتوضيح دور التكوين الجسماني على سلوك الفرد يمكن للنظر إليه من جانبين:

أولهما.. الطول والعضلات حيث يبدو الشخص ذو السمات المتميزة فيهما بجسم رياضي، مما يدفعه إلى سلوك اتجاه معين يمكن أن يحدد نوع الرياضة أيضاً. وفي حالة وجود أي عجز في أي جزء من أجزاء الجسم فإن ذلك يؤدي بالشخص إلى سلوك معين يختلف من شخص لآخر لتعويض هذا العجز

والجانب الثاني هو.. العوامل الداخلية التي لها تأثير، ولكنه ليس مطلقاً فسلوك الفرد محصلة للتفاعل بين هذه العوامل ومجموعة أخرى من العوامل تعرف باسم القوى الخارجية أو العوامل البيئية.

د- الدوافع والسلوك:

تتمثل الدوافع في الرغبات والحاجات الفردية ناقصة الإشباع أو غير المشبعة نهائياً، وهي تمثل قوة داخلية محركة (دافعة) للفرد تؤثر في تفكيره وإدراكه ثم على سلوكه لتوجهه إلى النقطة التي يشبع عندها حاجته حتى يحدث التوازن من خلال سلوك معين.

والحوافز هي التي تدفع الإنسان لزيادة جهده أو عطائه أو الأداء المعاكس وتتناسب قوة الدافع عكسياً مع درجة إشباع الحاجة. حيث تتحدد درجة الأهمية النسبية للحاجة في ضوء درجة الإشباع المطلوبة. فالدافعية هي الحالة التي تحدد اتجاه وشدة السلوك، ودرجة الإصرار عليه، ويكون الفرد في حالة عدم توازن عند عدم إشباع حاجته ويدفعه ذلك للوصول إلى التوازن من خلال سلوك معين، ولذلك لا يمكن تجاهل الدافعية عند تحليل السلوك.

هـ- الذكاء وIQ:

يمثل الذكاء عنصراً هاماً ومؤثراً في سلوك وأداء الفرد، ويعرفه (ترومان) على أنه القدرة على التفكير المجرد. ويعرفه آخرون بأنه القدرة على التكيف مع الحياة الجديدة.

وتتصف الشخصية الذكية بالخصائص التالية:

- القدرة على التنبؤ بالمواقف الصعبة.
- القدرة على التحليل والإدراك والتكيف.

- القدرة على الحل السليم للمشكلات.
 - القدرة على الاستنتاج، وربط المتغيرات ببعضها البعض.
- وإذا كان هناك من التجارب ما يؤكد أن الذكاء موروث ويخضع لقوانين الوراثة، فذلك يعنى أن الظروف البيئية لا تساهم في تكوين ذكاء الفرد، إلا أنها يمكن أن تساعد بلا شك على ظهور قدراته وبروزها كما أنها تحدد للفرد الأساليب التي يمكن أن يلجأ إليها عند مواجهة الأمور وهذا يعني أنه لا يمكن تجاهل أثر البيئة في إبراز ذكاء الأفراد وتوجيههم.

٣- القوى الخارجية Forces External:

وهي مجموعة القوى الخارجية البيئية المحيطة بالفرد داخل المنظمة أو المنشأة، (البيئة التنظيمية) الداخلية بالمنظمة والخارجية وتشمل ثقافة واقتصاديات المجتمع العام.

أ - البيئة الداخلية:

- ظروف العمل المادية.. وما تتركه من أثر على راحة الفرد وتسهل له حركته في اتجاه التميز في الأداء وذلك مثل توفر الآلات والمعدات والأدوات والإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة.
 - العوامل التنظيمية.. وتمارس تأثيراً كبيراً على سلوك الفرد مع نفسه ومع الآخرين.
- مثل الهياكل التنظيمية والوظيفية واللوائح والقوانين والعلاقات مع الغير والرؤساء والزملاء والمرؤوسين، بجانب عمليات التدريب والتوجيه والتقييم الدائم للأداء.

ب- البيئة الخارجية..

وتمثل الظروف العامة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد خارج المنشأة، وتؤثر هذه البيئة على المنظمة للفرد، وتشمل هذه الظروف العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع. بجانب العوامل الطبيعية (الثروات) الاجتماعية والثقافية والحضارية.

وتمارس العوامل البيئية الخارجية مجتمعة تأثيراً واضحاً على سلوك الأفراد في المجتمعات المختلفة على مستوى البلد الواحد أو المجتمعات الصغيرة داخل المجتمع الواحد.

وتتفاعل العوامل المميزة أو المؤثرة في البيئة الخارجية مع العوامل الشخصية المحددة للسلوك الفردي، وينتج عن هذا التفاعل السلوك النهائي للفرد.

وإذا كان الفرد ينتقل في المجتمع الواحد الكبير إلى عدة مجتمعات فرعية كل منها له سماته الخاصة (الانتقال من القرية إلى المدينة أو العكس) فإن سلوك الفرد يمكن أن يكون مختلفاً في كل بيئة فرعية طبقاً لثقافات ونظم العلاقات الحاكمة لكل.

مراجع الفصل الثاني

- ١- أبو بكر محمود الهوش: التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات، مرجع سبق ذكره، ص ١٢١.
- ٢- أحمد ماهر، كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٨.
- ٣- عبد الرحمن الخطيب، الخدمات الاجتماعية في مجال الشباب والعمال من منظور الخدمة الاجتماعية، مكتب الخدمات العلمية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٤- عبد الرحمن الخطيب، الخدمة الاجتماعية كممارسة تخصصية مهنية في المؤسسات التعليمية. مكتب الخدمات العلمية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٥- علي الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية الأصالة والمعاصرة (الجزء الثاني). مكتبة عين شمس، القاهرة، أغسطس ١٩٩٣.
- ٦- علي فكري، قاموس التربية الاجتماعية وفن التعامل مع الآخرين، دار الفضيلة، القاهرة (السنّة غير مبين).
- ٧- ماهر محمود عمر: سيكولوجية العلاقات الاجتماعية، مصر، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر، ص ١٢٧.
- ٨- محمد عبد الغني حسن هلال، مهارات إدارة الأداء معايير وتطبيقات الجودة في الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية القاهرة ١٩٩٦.
- ٩- وضحة السويدي: تنمية القيم الخاصة بمادة التربية الإسلامية لدى تلميذات المرحلة الإعدادية بدولة قطر، قطر، دار الثقافة، ١٩٨٩م، ص ٢٧ - ٢٨.

الفصل الثالث
القلوب البيئي

الفصل الثالث

التلوث البيئي

المبحث الأول: التلوث البيئي وأنواعه :

يعد التلوث البيئي أحد أكثر المشاكل خطورة على البشرية، وعلى أشكال الحياة الأخرى التي تدب حاليًا على كوكبنا. ففي مقدور هواء سيئ التلوث أن يسبب الأذى للمحاصيل، وأن يحمل في طياته الأمراض التي تهدد الحياة. لقد حدثت بعض ملوثات الهواء من قدرة الغلاف الجوي على ترشيح إشعاعات الشمس فوق البنفسجية، والتي تتطوي على الأذى. ويعتقد العديد من العلماء أن هذه الإشعاعات، وغيرها من ملوثات الهواء، قد أخذت تحدث تغييرًا في مناخات العالم. وتهدد ملوثات الماء والتربة قدرة المزارعين على إنتاج الغذاء الضروري لإطعام سكان العالم، كما تهدد الملوثات البحرية الكثير من الكائنات العضوية البحرية.

يرى كثير من الناس في ملوثات الهواء والماء والتربة أشكالاً متميزة من أشكال التلوث. إلا أن كل جزء من أجزاء البيئة - أي الهواء والماء والتربة - يعتمد كل منها على الآخر، وعلى النباتات والحيوانات التي تعيش ضمن هذه البيئة. وتشكل العلاقات بين كل الكائنات الحية وغير الحية في بيئة معينة نظامًا يسمى النظام البيئي. وترتبط كل الأنظمة البيئية بعضها ببعض. وهكذا فإن الملوث الذي يبدو وكأنه يؤثر في جزء واحد فقط من البيئة، ربما أثر أيضًا في أجزاء أخرى.

أنواع التلوث البيئي :

إذا كان التلوث يعرف بأنه "تغيير في واحدة أو أكثر من الخواص الفيزيائية أو الكيميائية أو الحيوية لكل أو بعض مكونات الغلاف الحيوي كالماء والتربة والهواء والنبات وغيرها بواسطة المواد التي تطلق في الجو نتيجة انشغال الإنسان وغالبًا ما يؤدي هذا التغيير إلى حدوث آثار ضارة على صحة الإنسان ورفاهيته وعلى صحة الحيوان والنباتات وأحيانًا على المواد غير الحية النافعة. فهي ظاهرة ليست حديثة فهي موجودة منذ أن وجد الإنسان على سطح الأرض وهي مرتبطة بالانشغال الإنساني سواء في المجال الزراعي أو الصناعي أو غير ذلك ولكنه ظل خلف الخطوط الآمنة فترات طويلة. وإلى حد المشكلة حتى احتلت الصناعة ومن ورائها التكنولوجيا المكانة الأولى لأنشطة الإنسان وفرض سيطرته على البيئة

وبات التلوث مشكلة العصر والتلوث البيئي أنواع مختلفة من أهمها تلوث الهواء وتلوث الماء وتلوث التربة وتلوث الضجيج

والجدير بالذكر لم أحاول الحديث عن التلوث الاجتماعي الذي اعتبره ويعتبره علماء البيئة الخطر الموازي للتلوث الخاص بالهواء والماء والتربة ونسأله تعالى أن تمكن ان اكتب مؤلفاً حول ثقافة التلوث الاجتماعي الذي أصاب النسق الاجتماعي بشكل خطير.

تلوث الهواء :

يعني اختلاط الهواء بمواد معينة، مثل وقود العادم والدخان. وبإمكان تلوث الهواء الإضرار بصحة النباتات والحيوانات، وتخریب المباني والإنشاءات الأخرى. وتقدر منظمة للصحة العالمية أن ما يقرب من خمس سكان العالم يتعرضون لمستويات خطيرة من ملوثات الهواء.

يتكون الغلاف الجوي، في وضعه الطبيعي، من النيتروجين والأكسجين وكميات صغيرة من ثاني أكسيد الكربون والغازات الأخرى والهباتيات جسيمات دقيقة من المواد السائلة أو الصلبة). ويعمل عدد من العمليات الطبيعية على حفظ التوازن بين مكونات الغلاف الجوي. فمثلاً، تستهلك النباتات ثاني أكسيد الكربون وتطلق الأكسجين، وتقوم الحيوانات بدورها باستهلاك الأكسجين وإنتاج ثاني أكسيد الكربون من خلال دورة التنفس. وتتبعث الغازات والهباتيات إلى الغلاف الجوي من جراء حرائق الغابات والبراكين، حيث تجرفها أو تبعثرها الأمطار والرياح.

يحدث التلوث الهوائي عندما تطلق المصانع والمركبات كميات كبيرة من الغازات والهباتيات في الهواء، بشكل تعجز معه العمليات الطبيعية عن الحفاظ على توازن الغلاف الجوي. ويوجد نوعان رئيسيان من التلوث هما:

١- التلوث الخارجي.

٢- التلوث الداخلي. تلوث الهواء الخارجي.

تُطلق في كل عام مئات الملايين من الأطنان من الغازات والهباتيات داخل الغلاف الجوي. ويحدث معظم هذا التلوث نتيجة احتراق الوقود المستخدم في تشغيل المركبات وتدفئة المباني، كما يصدر بعض التلوث عن العمليات الصناعية والتجارية. فمثلاً، يُستخدم مركب فوق كلوريد الإثيلين - وهو ملوث خطير - في الكثير من معامل التنظيف الجاف، لإزالة الأوساخ من على الملابس. وقد يؤدي حرق النفايات إلى انطلاق الدخان والفلزات الثقيلة مثل الرصاص والزنك داخل

الغلاف الجوي. ومعظم الفلزات الثقيلة سام جدًا. ومن أكثر الملوثات الهوائية الخارجية شيوعًا الضباب الدخاني، وهو مزيج ضبابي من الغازات والهبات بني اللون، يتكون عندما تتفاعل غازات معينة، منطلقة نتيجة احتراق الوقود والمنتجات البترولية الأخرى، مع أشعة الشمس في الغلاف الجوي، حيث ينتج عن هذا التفاعل مواد كيميائية ضارة تشكل الضباب الدخاني ومن الكيميائية الموجودة في الضباب الدخاني شكل سام من أشكال الأكسجين يسمى الأوزون. ويؤدي التعرض لتركيزات عالية من الأوزون إلى الإصابة بالصداع وحرقة العيون وتهيج المجرى التنفسي لدى العديد من الأفراد. وفي بعض الحالات قد يؤدي وجود الأوزون في الطبقات المنخفضة من الغلاف الجوي إلى الوفاة. كما يمكن للأوزون أن يدمر الحياة النباتية، بل ويقتل الأشجار.

يطلق مصطلح المطر الحمضي على المطر وغيره من أشكال التساقط، التي تتلوث بشكل رئيسي بحمضي الكبريتيك والنيتريك. ويتكون هذان الحمضان عندما يتفاعل غاز ثاني أكسيد الكبريت وأكاسيد النيتروجين مع بخار الماء في الهواء. وتنتج هذه الغازات أساسًا عن احتراق الفحم والغاز والزيوت في المركبات والمصانع ومحطات القدرة. وتتحرك الأحماض الموجودة في المطر الحمضي خلال الهواء والماء، ويسبب الضرر للبيئة على مدى مساحات شاسعة. وقد أدى المطر الحمضي إلى قتل تجمعات سمكية كاملة في عدد من البحيرات. ويؤدي أيضًا إلى تلف المباني والجسور والنصب التذكارية. ويرى العلماء أن التركيزات العالية من المطر الحمضي يمكنها أن تتسبب في الإضرار بالغابات والتربة. وتشمل المناطق المتأثرة بالمطر الحمضي أجزاء شاسعة من شرق أمريكا الشمالية واسكندنافيا ووسط أوروبا.

وتلوث كيميائيات تسمى الكلوروفلوروكربونات طبقة الأوزون في الغلاف الجوي العلوي. وتستخدم هذه المركبات في الثلاجات والمكيفات وفي صناعة عوازل الرغوة البلاستيكية. ويشكل الأوزون، وهو الملوث الضار الموجود في الضباب الدخاني، طبقة واقية في الغلاف الجوي العلوي، حيث تحمي سطح الأرض من أكثر من ٩٥% من إشعاعات الشمس فوق البنفسجية. ولأن الكلوروفلوروكربونات تقلل طبقة الأوزون فإن المزيد من الإشعاعات فوق البنفسجية سيصل إلى الأرض. ويدمر التعرض المفرط لهذه الإشعاعات النباتات، ويزيد من خطورة تعرض الناس لسرطان الجلد. وتأثير البيت المحمي هو التسخين الناتج عن احتباس الغلاف الجوي لحرارة الشمس. ويسبب هذه الظاهرة غاز ثاني

أكسيد الكربون والميثان والغازات الجوية الأخرى، والتي تسمح لأشعة الشمس بالوصول إلى الأرض، ولكنها تحول دون خروج الحرارة من الغلاف الجوي. وتسمى هذه الغازات التي تعمل على احتباس الحرارة غازات البيت المحمي. يؤدي احتراق الوقود والنشاطات البشرية الأخرى إلى زيادة كمية غازات البيت المحمي في الغلاف الجوي. ويعتقد كثير من العلماء أن هذه الزيادة تكثف تأثير البيت المحمي وتؤدي إلى رفع درجة الحرارة عالميًا. وقد تؤدي هذه الزيادة في درجة الحرارة والتي تسمى التدفئة العالمية إلى حدوث مشاكل كثيرة. وبإمكان تأثير البيت المحمي، إذا كان قويًا، أن يتسبب في انصهار المثالج وأغطية الجليد القطبية، وأن يؤدي إلى فيضان الشواطئ. وبإمكانه أيضًا إحداث تحول في أنماط تساقط الأمطار، مما يؤدي بدوره إلى ازدياد الجفاف وحدث للعواصف المدارية الشديدة. تلوث الهواء الداخلي. يحدث هذا التلوث عن احتباس الملوثات داخل المباني التي تعاني أنظمة تهويتها من سوء التصميم. وأنواعه الرئيسية هي: دخان السجائر، والغازات المنبعثة من المواقد والأفران، والكيماويات المنزلية، وجسيمات الألياف، والأبخرة الخطرة المنبعثة من مواد البناء، مثل العوازل والبويات والأصماغ. وتتسبب الكميات الكبيرة من هذه المواد داخل بعض المكاتب في حدوث الصداع وتهيج العيون ومشاكل صحية أخرى للعاملين فيها. وتسمى مثل هذه المشاكل الصحية أحيانًا متلازمة المباني المريضة. والرادون - وهو غاز مشع ينبعث عن انحلال اليورانيوم في الصخور الأرضية - ملوث خطر آخر. ففي مقدوره أن يسبب سرطان الرئة إذا ما استنشق بكميات وافرة. ويتعرض الناس لغاز الرادون إذا ما تسرب هذا الغاز إلى الطوابق السفلى من المنازل المبنية فوق تربة أو صخور مشعة. وفي مقدور المباني عالية الكفاءة، والتي تحافظ على الهواء الساخن أو البارد داخلها، أن تحتبس الرادون في الداخل وأن ترفع من تركيزه.

تلوث الماء :

هو اختلاط الماء بمياه المجاري أو الكيماويات السامة أو الفلزات أو الزيوت أو أية مواد أخرى. وفي مقدور هذا التلوث أن يؤثر في المياه السطحية، مثل الأنهار والبحيرات والمحيطات، كما يمكن أن يؤثر في المياه التي في باطن الأرض، والمعروفة بالمياه الجوفية. وبإمكانه أيضًا أن يسبب الأذى لأنواع عديدة من النباتات والحيوانات. ووفقًا لمنظمة الصحة العالمية، يموت ما يقرب من خمسة ملايين شخص سنويًا، بسبب تجرعهم ماءً ملوثًا. وفي النظام المائي الصحي، تعمل دورة من العمليات الطبيعية، على تحويل المخلفات إلى مواد نافعة أو ضارة. وتبدأ

الدورة عندما تستخدم كائنات عضوية تعرف بالبكتيريا الهوائية الأكسجين الذائب في الماء، لهضم المخلفات. وتنتج هذه العملية للنترات والفوسفات وغيرها من المغذيات (عناصر كيميائية تحتاجها الكائنات الحية في نموها). وتمتص الطحالب والنباتات المائية الخضراء هذه المغذيات، وتأكل حيوانات مجهرية تدعى العوالق الحيوانية الطحالب، وتأكل الأسماك تلك العوالق. أما الأسماك فقد تأكلها أسماك أكبر منها أو طيور أو حيوانات أخرى. وتنتج عن هذه الحيوانات مخلفات جسمية، ثم ما تلبث أن تموت. وتحلل البكتيريا هذه الحيوانات الميتة، والمخلفات الحيوانية، ثم تعاود الدورة الكرة مرة أخرى.

يحدث التلوث المائي عندما يلقي الناس بكميات من المخلفات في نظام مائي ما، بحيث تصل إلى درجة لا يكون معها في وسع عمليات التنقية الطبيعية التابعة له أن تؤدي وظيفتها على الوجه المطلوب. وبعض المخلفات، مثل الزيت والأحماض الصناعية والمبيدات الزراعية، تسمم النباتات المائية والحيوانات، بينما تلوث بعض المخلفات الأخرى مثل المنظفات الفوسفاتية والأسمدة الكيميائية وروث الحيوانات، بمد الحياة المائية بمزيد من المغذيات. وتسمى هذه العملية الإثراء الغذائي، وتبدأ عندما تتساقط كميات كبيرة من المغذيات إلى أنظمة المياه حيث تعمل المغذيات على تحفيز النمو الزائد للطحالب. وكلما ازداد نمو الطحالب، ازداد فناؤها بالمقابل. وتستهلك البكتيريا الموجودة في الماء كميات كبيرة من الأكسجين لتتغذى بذلك الفائض من الطحالب الميتة. ويؤدي ذلك إلى نقص مستوى الأكسجين في الماء مما يتسبب في موت الكثير من النباتات المائية وكذلك الحيوانات.

يصدر التلوث المائي عن المؤسسات التجارية والمزارع والمنازل والمصانع ومصادر أخرى، ويشتمل على نفايات المجاري والكيميائيات الصناعية والكيميائيات الزراعية ومخلفات المواشي. ومن أشكال التلوث المائي أيضاً الماء الحار النظيف المنبعث من محطات القدرة إلى مجاري المياه. ويتسبب هذا الماء الحار المسمى بالتلوث الحراري في الإضرار بالأسماك والنباتات المائية عن طريق تقليل كمية الأكسجين في الماء. وفي مقدور الكيميائيات والزيوت المنسكبة أن تحدث تلوثاً مائياً مدمراً يتسبب في قتل الطيور المائية والمحار والحياة الفطرية الأخرى. ويحدث بعض التلوث إذا لم يجز فصل مُحكم بين مجاري المياه ومياه الشرب النظيفة. ففي المناطق التي تفتقر إلى محطات حديثة لمعالجة مياه المجاري، يمكن أن تتساقط المياه التي تحمل معها المخلفات البشرية إلى موارد المياه. مما يؤدي إلى اختلاط البكتيريا الناقلة للأمراض بماء الشرب وتتسبب في الإصابة بأمراض مثل الكوليرا

والدوسنتاريا. أما في المناطق التي تحظى بصرف صحي جيد فإن معظم المخلفات البشرية تتساقط في أنابيب وضعت في باطن الأرض، حيث ينتهي بها المطاف إلى محطات معالجة خاصة تقتل البكتيريا الضارة وتزيل المخلفات الصلبة.

تلوث التربة :

هو التدمير الذي يصيب طبقة التربة الرقيقة الصحية المنتجة، حيث ينمو معظم غذائنا. ولولا التربة الخصيبة لما استطاع المزارعون إنتاج الغذاء الكافي لدعم سكان العالم تعتمد التربة الصحية على البكتيريا والفطريات والحيوانات الصغيرة لتحليل المخلفات التي تحتويها، وإنتاج المغذيات. وتساعد هذه المغذيات في نمو النباتات. وقد تدهت الأسمدة والمبيدات من قدرة الكائنات العضوية التي في التربة على معالجة المخلفات. وبناء عليه، فإن في مقدور المزارعين الذين يفرطون في استخدام الأسمدة والمبيدات أن يعملوا على تدمير إنتاجية التربة. وهناك عدد من النشاطات البشرية الأخرى التي يمكنها تدمير التربة. وقد يؤدي ري التربة في المناطق الجافة، مع وجود نظام تصريف سيئ، إلى ترك الماء راكداً في الحقول. وإذا ما تبخر هذا الماء الراكد فإنه سيخلف الرواسب الملحية من ورائه جاعلاً التربة شديدة الملوحة، مما يؤثر في نمو المحاصيل وتؤدي عمليات التعدين والصهر إلى تلويث التربة بالفلزات الثقيلة السامة. كما يرى كثير من العلماء أن في إمكان المطر الحمضي أن يقلل من خصوبة التربة.

المخلفات الصلبة ربما تكون أكثر أشكال التلوث ظهوراً للعيان. ففي كل عام يلقي الناس ببلايين الأطنان من المخلفات الصلبة. وتسهم المخلفات الصناعية بنصيب وافر من هذه المواد المطروحة. وتسمى المخلفات الصلبة الصادرة عن المنازل والمكاتب والمخازن المخلفات البلدية الصلبة، وتشمل الورق والبلاستيك والقوارير والعلب والنفايات الغذائية ونفايات الحدائق. ومن المخلفات الأخرى خرد السيارات والمعادن ومخلفات العمليات الزراعية ومخلفات التعدين المسماة نفايات الحفر. يمثل تداول المخلفات الصلبة مشكلة في حد ذاته، لأن معظم طرق التخلص من المخلفات تعمل على تدمير البيئة. فمطاح النفايات المكشوفة تسيئ إلى الجمال الطبيعي للأرض، وتوفر مأوى للفئران والحيوانات الأخرى الناقلة للأمراض. وقد تحتوي المطاح المكشوفة وحفر الركام مساحات تدفن فيها النفايات على مواد سامة قد تتسرب إلى المياه الجوفية أو مجاري المياه والبحيرات. ويكون الاحتراق غير المراقب للمخلفات الصلبة دخاناً وملوثات جوية أخرى. وحتى حرق المخلفات في المحارق قد يطلق الكيمائيات السامة والرماد والفلزات الضارة إلى الهواء.

المخلفات الخطرة تتكون من المواد المطروحة التي قد تهدد صحة البشر والبيئة. ويعد المخلف خطراً إذا ما تسبب في تآكل المواد الأخرى، أو انفجر، أو اشتعل بسهولة، أو تفاعل بشدة مع الماء، أو كان ساماً. وتشمل مصادر المخلفات الخطرة المصانع والمستشفيات والمعامل، وفي مقدورها أن تتسبب في إحداث الإصابات الفورية إذا ما تنفسها الناس أو ابتلعوها أو لمسوها. وقد تلوث بعض المخلفات الخطرة - إذا ما دُفنت في باطن الأرض أو تركت في المطارح المكشوفة - المياه الجوفية، وقد تختلط بالمحاصيل الغذائية. لقد أدى سوء التداول والطرح غير المقصود للمخلفات الخطرة إلى العديد من الكوارث في العالم. ففي سنة ١٩٧٨م أدى تسرب كيميائيات خطيرة من مطرح للنفايات قرب شلالات نياجرا في ولاية نيويورك إلى تهديد صحة القاطنين بالقرب من هذه المنطقة، مما أجبر المئات من الناس على ترك منازلهم. وفي سنة ١٩٨٤م أدى تسرب غاز سام من مصنع للمبيدات في مدينة بوبال في الهند إلى مقتل أكثر من ٢٨٠٠ شخص، وأحدث تلفاً في عيون وأجهزة تنفس أكثر من ٢٠,٠٠٠ شخص.

ويمكن لبعض المخلفات الخطرة أن تحدث الأذى الشديد لصحة الناس والحياة البرية والنباتات، ومن هذه المخلفات الإشعاع والمبيدات والفلات الثقيلة. الإشعاع ملوث غير منظور يمكنه تلويث أي جزء من البيئة. وينتج معظم الإشعاع عن مصادر طبيعية مثل المعادن وأشعة الشمس، كما أن في وسع العلماء إنتاج العناصر المشعة في معاملهم. وقد يسبب التعرض لكميات كبيرة من الإشعاع تلف الخلايا، وقد يؤدي إلى الإصابة بالسرطان. وتمثل المخلفات المشعة الناتجة عن المفاعلات النووية ومصانع الأسلحة مشكلة بيئية كامنة خطيرة، حيث تبقى بعض هذه المخلفات نشطة في إشعاعها آلاف السنين، كما أن التخزين الآمن للمخلفات المشعة صعب وباهظ التكاليف.

المبيدات يمكنها الانتقال لمسافات شاسعة خلال البيئة. فقد تحملها الرياح، عند رشها على المحاصيل أو في الحدائق، إلى مناطق أخرى. وقد تتساقط المبيدات مع مياه الأمطار إلى جداول المياه القريبة أو تتسرب خلال التربة إلى المياه الجوفية. ويمكن لبعض المبيدات أن تبقى في البيئة لسنوات طويلة، وأن تنتقل من كائن عضوي لآخر. فالمبيدات الموجودة في مجرى مائي، على سبيل المثال، قد تمتصها الأسماك الصغيرة والكائنات العضوية الأخرى. وتتراكم كميات أكبر من هذه المبيدات في أنسجة الأسماك الكبيرة التي تأكل الكائنات العضوية الملوثة.

الفلزات الثقيلة تشمل الزئبق والرصاص. وقد تطلق عمليات التعدين وحرق المخلفات الصلبة والعمليات الصناعية والمركبات الفلزات الثقيلة إلى البيئة. ومثل المبيدات يمتد أثر الفلزات الثقيلة لفترات طويلة، وبإمكانها الانتشار في البيئة. ومثل المبيدات أيضاً، قد تتجمع هذه الفلزات في عظام وأنسجة الحيوانات. وفي البشر قد تؤدي هذه الفلزات إلى تدمير الأعضاء الداخلية والعظام والجهاز العصبي. ويمكن للكثير منها أن يؤدي إلى الإصابة بالسرطان.

التلوث بالضجيج :

ينتج عن الآلات، مثل الطائرات والمركبات ومعدات الإنشاءات والمعدات الصناعية. ولايسبب الضجيج اتساخ الهواء أو الماء أو اليابسة، لكنه قادر على تنغيس الحياة وإضعاف السمع لدى البشر والحيوانات الأخرى.

المبحث الثاني: آثار التلوث السلبية على المجتمع :

هناك آثار بيئية خطيرة للملوثات ولا يقتصر تأثيرها على الإنسان وحده بل تمتد إلى النبات والحيوان والكائنات الحية الدقيقة الأخرى وبعض المواد الموجودة في البيئة وسنتناول أهم هذه الآثار.

(١) أثر التلوث على صحة الإنسان :

فالملوثات المتوقعة تشمل المنيبات العضوية والرصاص، والزئبق والكاديوم والزرنيخ، والنشادر والمبيدات الحشرية والفطرية ومبيدات الأعشاب وأكاسيد النيتروجين وأكاسيد الكبريت والإشعاعات المؤينة والجسيمات الصلبة العالقة وغيرها. وتسبب هذه المواد تلوث الهواء والتربة والمياه إما بشكلها الأصلي أو كملوثات ثانوية ناتجة عنها، وقد تصل هذه الملوثات إلى الإنسان من حيث لا يدري بطريقة مباشرة أو غير مباشرة منتهية به إلى تدهور صحي. وبما ان الإنسان هو جزء من البيئة وهو أعلى ما فيها فإن هذا الموضوع سيتطرق إلى الآثار الصحية السلبية التي قد تتجم من جراء بعض الملوثات البيئية إن لم يتم مراقبتها والسيطرة عليها، ونهدف من ذلك إلى لفت أنظار المهتمين قبل الوصول إلى وضع يصعب تصحيحه.

الملوثات البيئية:

الملوثات البيئية كثيرة نوعا وعددا وكثيرة كذلك مصادرها، ولكن المهم هو التعرف على أهمها وكذلك على ما قد تسببه من أضرار صحية بالنسبة للإنسان:

١- المذيبات العضوية:

إن التعرض للمذيبات العضوية يكون عن طريق الاستنشاق أو التلامس مع الجلد ومن أمثلة هذه المذيبات مثيلين كلورايد، بنزين تولوين، ترايكلورو إيثيلين، تتراكلورو إيثيلين، هكسين، ميثايل بيوتاتيل كيتون، كاربون دايسلفايد وغيرها ومعلوم أن حوالي ٢٠% من الأمراض الجلدية المهنية سببها هذه المذيبات فهي تسبب التهيج الجلدي أو التهيج التحسسي إن أثارها على الجهاز العصبي تتلخص في تسمم حاد شبيه بالتسمم بالخمير وشدة الأعراض الحادة لها علاقة وثيقة بالجرعة.

أما التسمم المزمن فمنه تغير الشخصية والمزاج وضعف القدرة الذهنية والضعف الجسماني العام. ضعف الذاكرة والتركيز والتهاب الأعصاب الطرفية ويبدأ بتآكل وتآكل الأطراف أولاً قبل أن يشمل الأجزاء العلوية من الأعضاء... أما الآثار السلبية على الجهاز التنفسي فتكون في شكل تهيج للأغشية المخاطية وآلام بالحلق والأنف وكحة وآلام بالصدر وتدميع وربما يكون التعرض شديداً ويسبب أزمة رئوية. الموت الفجائي ذكر كأحد الآثار السلبية للتعرض للمذيبات كالذين يدمنون استنشاقها وذلك بسبب أثارها على القلب والأعضاء إذا لم تحدث الوفاة هي الدوخة، وزيادة ضربات القلب مع عدم انتظامها وربما فقد الوعي مع أو بدون هبوط وظائف الجهاز العصبي المركزي. التأثير على الكبد يكون في شكل تدمير لخلاياها ولكن هذه الآثار تعتمد على نوع المذيب المتعرض له فمنها ما هو شديد الأثر مثل المذيبات الهالوجينية والنايتريية وأخرى ضعيفة مثل الهيدروكربونات الأليفاتية والعطرية. التأثير على الجهاز الدموي ليس شائعاً ولكن البنزين وهو الهيدروكربونات العطرية له آثار ضارة وخطرة ومنها فقر الدم اللاتنسجي وابتساض الدم، الآثار السلبية على الكلى إن وجدت فهي قليلة وكذا الآثار على الجهاز التناسلي والأجنة..

٢- الرصاص:

الرصاص من المعادن المستعملة كثيراً ويضاف إلى وقود السيارات وإن كان الإتجاه الآن إلى استبداله بمواد أخرى مثل ميثايل - تيرت - بيوتاتيل إيثر MTBE والآثار السلبية للتعرض للرصاص تبدأ أول ما تبدأ أول ما تبدأ بالجهاز الدموي فيعاني المصاب من فقر الدم ويظهر عليه الشحوب ثم تتولى الآثار السلبية إن لم تكتشف الحالة مبكراً فتشمل الجهاز العصبي المركزي والطرفي والكلى وارتفاع ضغط الدم والعقم عند الرجال والنساء والإجهاض..

٣- الزئبق:

الزئبق من الملوثات للمياه في البلدان الزراعية مثل اليابان وشبه القارة الهندية والدول الاسكندنافية والمصدر هو المبيدات الحشرية والفطرية وحادثه تلوث مياه خليج مينيماتا باليابان في الخمسينات مازال يذكرها الكثيرون ومدونه في الكتب المهمة بأمور التلوث والإصلاح البيئي. والزئبق يؤثر على الجهاز العصبي والكلية والجهاز التناسلي فيسبب الارتجاف وعدم الإتزان والفشل الكلوي وعدم انتظام الدورة الشهرية عند النساء والإجهاض والشلل المخي.

٤- الكاديوم:

الآثار السلبية الناتجة عن التعرض الكاديوم تشمل الفشل الكلوي وأزمة رئوية حادة والتهاب ونفاخ رئوي مزمن يؤدي إلى الإصابة بالسرطان الرئوي.

٥- الزرنيخ:

يدخل الزرنيخ في صناعة تقوية المعادن وكذلك المبيدات الحشرية واستعمالات أخرى مثل صناعة الزجاج. والآثار السلبية من جراء التعرض إما أن تكون حادة وتظهر خلال دقائق أو ساعات قليلة بعد التعرض ومنها الغثيان والقيء والمغص المعوي وإسهال دموي شديد وآلام العضلات وتسبق الوفاة تشنجات وإغماء وهبوط الدورة الدموية ومن تكتب له النجاة تظهر عليه علامات التخدير الطرفي وربما الشلل. أما غاز الأرسين فيسبب التحلل الدموي مصحوبا بصداخ وغثيان وضيق الصدر، ووجود المغص المعوي واليرقان مع قلة إدرار البول دلائل قوية على التسمم بغاز الأرسين. أما علامات وأعراض التسمم المزمن بالزرنيخ التخدير الطرفي مع ضعف العضلات وانعدام الانعكاسات العصبية وتغير الجلد خاصة اليدين وراحة القدمين والسرطان الجلدي والرئوي وربما أدى إلى تسمم الجنين داخل الرحم مع إنقاص وزن المولود أو إصابته بتغيرات خلقية.

٦- النشادر:

غاز النشادر يدخل في إنتاج الأسمدة الكيميائية وصناعات أخرى وهو غاز شديد التهيج للأغشية المخاطية بالعيون والرئتين والتعرض لكميات كبيرة منه يسبب أزمة رئوية حادة وحروق بالعين والشعب الهوائية والوفاة وقد أثبتت دراسة حديثة ان التعرض لغاز النشادر في بيئة العمل قد سبب الربو الشعبي لعدد من العاملين.

٧- المبيدات الحشرية والفطرية ومبيدات الأعشاب:

إن التوسع الزراعي في بعض دول الخليج أدى بالضرورة لزيادة استعمال المبيدات الحشرية أملا في زيادة الإنتاج من المحاصيل والفواكه وإذا علمنا أن

الزراعة تكون غالباً في المناطق الريفية بعيداً عن الخدمات الصحية ندرك أهمية المحافظة على صحة العاملين بتلك المزارع فمن بين هذه الكيماويات الزراعية ما هو فتاك ليس للآفات الزراعية فحسب بل للإنسان والحيوان على السواء فقد تحدث الوفاة خلال وقت قصير. والتعرض للمبيدات الزراعية وبقية الكيماويات المستعملة في الزراعة يكون أيضاً عن طريق تلوث المياه أو عن طريق السلسلة الغذائية وتشمل الآثار السلبية الجهاز العصبي المركزي والطرفي والجلد والجهاز التناسلي والجنين أيضاً.

٨- أكاسيد النيتروجين:

تنتج معظم أكاسيد النيتروجين من احتراق الوقود والمصدر الرئيسي للتلوث البيئي خارج بيئة العمل هو السيارات وفي بعض الأحيان يكون التلوث داخل المنزل أكثر من خارجه والمصادر الرئيسية هي أفران الغاز واستعمال الكيروسين للتدفئة. إن التعرض لتركيز عال من هذه الأكاسيد يسبب الوفاة أو تلف الشعب الهوائية وقد سبب الانتفاخ الرئوي عند حيوانات التجارب.

٩- أكاسيد الكبريت :

هذه المواد مثلها مثل أكاسيد النيتروجين نتاج لإحتراق الوقود وغالباً ما توجد كخليط مع الجزيئات العالقة ورذاذ حمضي. ومعلوم أن ثاني أكسيد الكبريت آثاره الضارة على الرئتين وخاصة لدى مدخني التبغ الذين يعانون من الإنسداد الشعبي المزمن وحادثة تلوث الهواء بلندن عام ١٩٥٢ م من جراء الضباب والدخان مشهورة وقد زادت الوفيات في تلك الفترة بـ ٤٠٠٠ حالة بسبب أمراض القلب والجهاز التنفسي.

١٠- الإشعاعات المؤينة:

مصادر التعرض للإشعاعات المؤينة كثيرة منها المهني وغير المهني والآثار الصحية السلبية تنحصر في متلازمة الإشعاع الحادة والتي تكون من جراء التعرض لجرعة كبيرة من الإشعاع ولفترة بسيطة، أما الآثار المزمنة بعد التعرض لجرعات بسيطة لفترات متكررة أو جرعة عالية ولفترة قصيرة. وبالنسبة للآثار الحادة فهي تبدأ خلال ساعتين إلى ست ساعات وقد تستمر لمدة ٤٨ ساعة ومنها الصداع والقيء وإسهال قد يكون دمويًا وقلّة الصفائح بالدم وإذا كانت جرعة الإشعاع عالية جداً فالوفاة فورية. الأمراض المزمنة تشمل التشوهات الخلقية للجنين داخل الرحم والسرطان وإبيضاض الدم والعقم.

١١- الأوزون:

يوجد الأوزون مع ملوثات أخرى وقد عرف عنه انه يسبب اعتلال وظائف الرئة وشدة تحسسها للمهيجات والتهاب الأنف والذين يعانون من الربو الشعبي قد يكونون أكثر عرضة للآثار السلبية للأوزون.

(٢) أثر التلوث على النبات:

يؤدي التلوث وخاصة التلوث الهوائي والتلوث المائي إلي تلف الزرع أو قلة إنتاجها المحصولي كما إن النباتات الملوثة تسبب في إلحاق الضرر بالإنسان إذا تناولها.

(٣) أثر التلوث على الحيوان:

يؤدي التلوث بحياة الكثير من الحيوانات بل إن التلوث يؤدي إلي انقراض بعض أنواع الحيوانات الموجودة في الطبيعة كما يتسبب التلوث المياه أو الهواء في إصابة الحيوانات بالأمراض والتي قد تنتقل بعضها إلي الإنسان يؤدي التلوث إلي إلحاق الأذى والضرر بالكثير من الأحياء المائية وبخاصة الأسماك حيث أن تسرب الزيوت من السفن وإلقائها للنفايات يؤدي إلي هلاك الكثير من الأسماك والتي إصابة بعضها بالأمراض التي بدورها قد تسبب التلوث للإنسان إذا تناولها.

(٤) أثر التلوث على المناخ:

تؤدي الإشعاعات الذرية والانفجاريات النووية إلي تغيرات كبيرة في الدورة الطبيعية للحياة على سطح الأرض، كما أن بعض الغازات الناتجة من عوادم المصانع يؤدي وجودها إلي تكسير في طبقة الأوزون التي تحيط بالأرض. إن تكسير طبقة الأوزون يسمح للغازات الكونية والجسيمات الغريبة أن تدخل جو الأرض وإن تحدث فيه تغيرات كبيرة، أيضاً فإن وجود الضباب والدخان والتراب في الهواء يؤدي إلي اختزال كمية الإشعاع الضوئي التي تصل إلي سطح الأرض والأشعة الضوئية التي لا تصل إلي سطح بذلك تمتص ويعاد إشعاعها مرة أخرى إلي الغلاف الجوي كطاقة حرارية فإذا أضفنا إلي ذلك الطاقة الحرارية التي تتسرب إلي الهواء نتيجة لاحتراق الوقود من نפט وفحم وأخشاب وغير ذلك، فسوف نجد أننا نزيد تدريجياً من حرارة الجو.

(٥) أثر التلوث على تدهور التربة:

نقص المواد الغذائية اللازمة لبناء الإنسان ونموه، وعلى نحو أعم مسئولة عن حياته على سطح الأرض، اختفاء مجموعات نباتية وحيوانية أو بمعنى آخر انقراضها.

المبحث الثالث التدابير المؤدية الى مقاومة تلوث الهواء بمخلفات الصناعة وعوامل التحضر:

- التدابير التي تتبع في المصانع:

- على سبيل المثال: مصانع الأسمنت تعمل على تركيب مرشحات للحد من انبعاث الملوثات التي تصدر من المداخل وتهدد صحة البشر. ويتطلب تزويد مصانع الأسمنت بأجهزة قياس مزودة بالحاسب لمتابعة استمرار تقليل انبعاث الملوثات.
- التدابير التي تتبع نحو تحويل جميع مركبات النقل العام للعمل بالغاز الطبيعي أو الكهرباء بدل البنزين.، إصدار توجيهات لكافة السيارات بحيث تخضع عوادم السيارات لقوانين البيئة، والسيارة التي لا تجتاز الفحص الفني يطلب من صاحبها ترميمها قبل منحها صلاحية السير في الطرقات العامة.
- التدابير التي تتبع في معالجة النفايات
- وبالنسبة للتلوث الناتج عن مخلفات الإنتاج تراعي المصانع التخلص من النفايات خارج البلد وبطريقة صحية تحت رقابة إدارة حماية البيئة.

التدابير التي تتبع في معالجة عدم صلاحية الأغذية:

- يتوجب على الدولة إنشاء مراكز لفحص فنية عالية الجودة تتولى مهمة الرقابة على الأغذية والمأكولات في منافذ الحدود البرية والجوية والبحرية ومراكز أخرى تتولى مهام الفحص الداخلي في الأسواق والمحلات التجارية كما كان الأمر في عهد الخلافة الإسلامية، وكذلك فحص أماكن صناعة وإعداد وتعبئة وتخزين وبيع الأغذية.
- وقد ورد عن الرسول صلى الله عليه وسلم قال:
- (التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء).
- (إن التجار يبعثون يوم القيامة فجارا، إلا من اتقى الله وبر وصدق).
• على القائم بالإشراف والرقابة امتلاك أجهزة للتحليل مزودة بأجهزة حاسب آلي لاكتشاف التلوث الكيميائي والجراثيمي وتحديد نسبة المواد المضافة.
• يقول جابر بن عبد الله أنه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول:
- "غطوا الإناء وأوكلوا السقاء فإن في السنة ليلة ينزل فيها وباء لا يمر بإناء ليس عليه غطاء، أو سقاء ليس عليه وكاء إلا نزل فيه من ذلك الوباء".
• "ينبغي أن يكون مقلّي الزلابية من النحاس الأحمر الجيد ... ويحرق فيه النخالة ثم يذكه بورق المسلق إذا برد ثم يعاد إلى النار ويجعل فيه قليل من

عسل ويوقد عليه حتى يحترق العسل، ثم يجلى بعد ذلك بمدقوق الخزف ثم يغسل ويستعمل فإنه ينقى من وسخه وزنجاره".

- أما اللحوم فكان الفقهاء يشترطون على اللحام تنقيط لحم الماعز بنقاط الزعفران لتمييزها وأن تبقى الأذنان معلقة على لحومها إلى آخر البيع.

التدابير التي تتبع في معالجة التصحر:

- متابعة أمور التصحر وإزالة أسبابه وإلزام أصحاب الأراضي بصيانتها وزرعها عن طريق النصح وربط ذلك بمقاصد الشريعة حتى تكون استجابة الناس أقوى وإبراز المصلحة في ذلك.

التدابير التي تتبع في معالجة آثار الضوضاء:

- فالمحتسب كان يأمر بإزالة الصخب، والأصوات العالية هي منكر لأن الله ذمها في كتابه الحكيم. فإله يأمرنا بصورة واضحة خفض الأصوات وعدم رفعها فالأصوات المرتفعة بغیضة إلى الله بغیضة إلى الناس، ومن هنا فالشريعة تقضي بتحريمها ودمها غاية الذم.

التدابير التي تتبع في معالجة حماية العقاقير الدوائية وحماية المرضى:

- كان المحتسب في الدولة الإسلامية يقوم بمراقبة مهنة الطبيب والصيدلي.
- وأن الأدوية هي سموم فيجب مراقبة تصنيع الأدوية وطريقة وصفها عن كذب.
- ومن الميزات التي تنفرد فيها الشريعة الإسلامية أنها تربط مفهوم المهنة بمفهوم الجزاء والعقاب.
- وأقرت الشريعة الإسلامية تقاليد تضمن للصيدلي والطبيب أداء واجباتهم على خير وجه، وتضمن للمجتمع محاسبته إذا أخطئوا عن جهل فاضح أو عمد.
- ولعل أول صورة لذلك ما جاء في الحديث الشريف، من تحديد لمسئولية الطبيب في قول الرسول صلى الله عليه وسلم
- (من تطيب ولم يعرف عنه طب فهو ضامن)
- أي أنه مسئول عن عمله محاسب عليه.

التدابير التي تتبع في معالجة الرقابة العقاقير الدوائية

- وقد نظمت الرقابة على الصيدلة وكان يقوم بها المحتسب وهو الذي يأخذ على الأطباء عهد وعليه أن يتأكد من توفر جميع آلات الطب مما يحتاج إليه في مهنته، وأن تكون تلك الآلات في غاية الصنع والنظافة، وأن يمتحن

الأطباء والصيادلة ونظمت عملية الحسبة بما يضمن مراقبة الله في ذلك. وينبغي للمحتسب أن يخوفهم ويعظمهم بالعقوبة والتعزير.

- وعلى الطبيب والصيدلي الالتزام بالفضيلة والطهارة في ممارسة مهنتيهما وأوصى أبو الحسن علي بن رضوان رئيس الأطباء أن تجتمع في الطبيب والصيدلي سبع خصال.
- أن يكون تام الخلق صحيح الأعضاء وحسن الذكاء
- أن يكون حسن الملبس، طيب الرائحة، نظيف اليدين والثوب.

التدابير التي تتبع في معالجة المرضى من الأطباء على اختلاف تخصصاتهم:

- أن يكون الطبيب كتوماً لأسرار المرضى لا يبوح بشيء من أمراضهم.
- أن تكون رغبته في إبراء المرضى أكثر من رغبته فيما يلتمسه من الأجرة، ورغبته في علاج الفقراء أكثر من رغبته في علاج الأغنياء.
- أن يكون حريصاً على التعليم، والمبالغة في نفع الناس.
- أن يكون سليم القلب عفيف النظر، صادق اللمعة، لا يخطر بباله من أمور النساء والأموال التي شاهدها في منازل الأغنياء فضلاً عن أن يتعرض إلى شيء منها.
- أن يكون مأموناً ثقة على الأرواح، لا يصف دواء قتالاً ولا يعلمه ولا دواء يسقط الأجنة، ويعالج عدوه بنية صادقة كما يعالج حبيبه.

ونسعرض جانباً من تقاليد العرب في الطب من الناحية العلمية والعملية.

- أن الطبيب العربي كان حذراً وحريصاً في وصف الدواء
- (مهما قدرت أن تعالج بالأغذية فلا تعالج بالأدوية ومهما قدرت أن تعالج بدواء مفرد فلا تعالج بدواء مركب).

التدابير التي تتبع في معالجة لرقابة الجماعية:

- تدعو الشريعة الإسلامية أتباعها وفق القاعدة الفقهية لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "لا ضرر ولا ضرار" بالحفاظ على البيئة وإلى كل ما يحقق مصلحة الإنسان في الدنيا والآخرة وينهى عن الإضرار بالبيئة، يقول تعالى: (ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة)
- التدابير التي تتبع في معالجة الحفاظ على البيئة وأن ينبع ذلك من الضمير الديني للفرد ومن مراقبته الله - عز وجل - وينبغي على العلماء والمؤسسات والأكاديميات العلمية ومعاهد البحوث أن يكون التقدم التقني والتوسع الصناعي

والعمراني وإقامة المشاريع محكوماً بضوابط دينية وأخلاقية لمنع العدوان على البيئة.

- التدابير التي تتبع في معالجة وتحديد مسببات التلوث والتتبع البيئي هي عوامل كفيلة في الحد من التلوث البيئي ورفع مستوى الرخاء الاقتصادي والتقدم العلمي.
- التدابير التي تتبع في معالجة تعميق الوعي البيئي وبناء سلوكيات سليمة نحو البيئة والتعريف بخصائصها وعناصرها وتوجيه المهتمين نحو المحافظة عليها والمساهمة في حمايتها من الفقد والتدهور وتطوير برامج تعليمية في التربية البيئية باستخدام تقنيات الحاسب الآلي والذكاء الاصطناعي وما يوفره من إمكانيات التحاور الآلي.

مراجع الفصل الثالث

- ١- أحمد خالد علام، عصمت عاشور أحمد، التلوث والتوازن البيئي، القاهرة، نهضة مصر للطباعة والنشر ١٩٩١.
- ٢- حسن أحمد شحاته، تلوث البيئة - السلوكيات الخاطئة وكيفية مواجهتها، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة ٢٠٠٠.
- ٣- رشيد الحمد، محمد سعيد صباريني، البيئة ومشكلاتها، الكويت ١٩٩٨.
- ٤- ضاري ناصر العجمي، عبد المنعم مصطفى مصطفى، الإنسان وقضايا البيئة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٩٥.
- ٥- مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٦٥ يوليو ١٩٩٠، جامعة الكويت.
- ٦- محمد نجيب توفيق، دراسات حالات التلوث، كلية الخدمة الاجتماعية حلوان ١٩٨٧/٧٧.
- ٧- الموسوعة العربية العالمية للعلوم البيئية.

الفصل الرابع التطوع والشباب

الفصل الرابع التطوع والشباب

أولاً: أهمية وضرورة التطوع :

تمارس رعاية الشباب من خلال برامج وأنشطة يمكن للأخصائيين الاجتماعيين أن يخططوا لها ويعملوا على تنفيذها بواسطة مؤسسات المجتمع المدني كالاتحادات النسائية والجمعيات الخيرية والمعسكرات والرحلات لاسيما من خلال تعاون المتطوعين الشباب مع الأخصائيين الاجتماعيين كقيادات مهنية مدربة على توجيه موارد وإمكانيات المجتمع للاستفادة منها إلى أقصى ما تسمح به قدراتهم في تحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية الوقائية والعلاجية والتمموية.

يعد العمل التطوعي بمنهجه الاجتماعي والإنساني سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات والحضارات وخاصة الديمقراطية منها، وأصبح يمثل رمزا للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع ضمن مختلف مؤسساته، وكافة فئاته العمرية عامة وبداية من مرحلة الشباب بخاصة حيث يرتبط العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بكلفة دوافع الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية منذ الأزل وذلك باعتباره ممارسة إنسانية.

والعمل التطوعي هو بمثابة الدورة الدموية في حياة الشباب والمجتمع، في كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية التتموية، حيث يمثل العمل التطوعي تجسيدا عمليا لمبدأ التكافل الاجتماعي باعتباره مجموعة من الأعمال الإنسانية الخيرية والمجتمعية.

والتطوع تبنته كافة المجتمعات المتقدمة والنامية حيث يقدم في بعض مؤسساتها مقابل أجر مادي على شكل مكافأة، نتيجة للتطور والتقدم التكنولوجي والاقتصادي وتحسن الدخل القومي لهذه الدول وما صاحب ذلك من تحسين أوضاع المجتمعات المادية في هذه الدول كل ذلك أدى إلى انشغال الناس بأمور الحياة المعيشية والأسرية والصحية ويرى علماء الخدمة الاجتماعية وعلماء العلوم الاجتماعية أن تنامي الثروة وتحسن الرعاية الصحية والاجتماعية التي توفرها الدولة لمواطنيها يؤديان إلى فتور في العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة والمجتمعات المحلية مما يؤثر سلباً على العمل التطوعي في هذه المجتمعات وقد أشارت تقارير الأمم المتحدة إلى أن هذه المؤشرات أدت إلى نقص ملحوظ في

أعداد المتطوعين حيث انخفض عددهم من ٢٥٠ مليون متطوع إلى ١٠٠ مليون متطوع، ودعت الأمم المتحدة إلى أن يكون العام ٢٠٠١ عاما دوليا لتنشيط وتفعيل العمل التطوعي وتكثيف الندوات والمؤتمرات وورش العمل للدعوة إلى استقطاب المتطوعين، ووضع برامج تساهم في تنشيط هذا العمل التطوعي ولأهمية هذا التوجيه الدولي تمت مناقشة العمل التطوعي كبنء رئيسي على جدول أعمال المؤتمر الدولي السابع والعشرين للهلل الأحمر والصليب الأحمر الذي عقد في جنيف عام ١٩٩٩ وطلب من ممثلي الحكومات والجمعيات الوطنية التعهد والالتزام بذلك.

ثانيا: تعريف التطوع :

المتطوع: هو المواطن الذي يقدم جهدا ووقتا بناءا على اختياره الحر ومحض إرادته، لإحدى منظمات الرعاية الاجتماعية وبدون أن يحصل، أو يتوقع أن يحصل على عائد مادي لجهد التطوعي. ويفترض أن يكون الدافع الأساسي للتطوع هو الرغبة في خدمة المجتمع، بجانب إشباع بعض الاحتياجات الاجتماعية، كالرغبة في تأكيد الذات.

ومفهوم التطوع: يعني تلك الجهود المنظمة التي يبذلها الأفراد لمجتمعهم بدافع من المسؤولية والرغبة الحقيقية بالمشاركة في تحقيق التنمية الشاملة التي المجتمع لبلوغها سواء كانت إعمالا خيرية ذات الطابع الفردي، أو المساهمات الفعلية في تحقيق التنمية الاجتماعية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تسهم في التقدم والرفاه الإنساني.

وقد بدأ العمل التطوعي منذ أكثر من عقد ين من الزمن في كافة المهن الإنسانية بما فيها مهنة الخدمة الاجتماعية التي قادها المتطوعون من مسئولو جمعيات ومنظمات الإحسان والمحلات الاجتماعية امثال ماري ريشموند، وجزيلا كنوبكا، وفيليب موريس، وليند مان، وويتمر الذي كانوا الرواد الأوائل للعمل التطوعي في مجالا من أوسع المجالات الإنسانية انتشارا وهو الرعاية والخدمة الاجتماعية.

نشأة العمل التطوعي دوليا:

وعلى صعيد اهتمام المنظمة الدولية بالعمل التطوعي فقد طرح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أواخر عام ١٩٦٧ برنامج متطوعي الأمم المتحدة وفي شهر ديسمبر من عام ١٩٦٨ تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار رقم (٢٤٦٠)

الذي دعا المجلس الاقتصادي الاجتماعي إلى دراسة إمكانية إنشاء هيئة دولية للمتطوعين وفي يناير من عام ١٩٧١ أقر تشكيل البرنامج بالقرار رقم (٢٦٥٩) كما أقرت الجمعية العامة في هذا القرار المبادئ التوجيهية لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة.

العمل التطوعي عربياً ومنظماته الأهلية:

مع نهاية الحرب الباردة شهد الوطن العربي تكاثراً في عدد المنظمات العربية الأهلية سواء في دول المشرق العربي أو دول المغرب العربي وأخذت هذه المنظمات تمارس أدواراً في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.

وقد شهدت المنظمات العربية غير الحكومية تصاعداً في أعدادها خلال العقدين الآخرين من القرن العشرين، حيث تزايد إعدادهما بتوسع نطاق عملياتها وموازناتها وتزايد إعدادهما العاملين فيها.

وتتنوع أنشطة المنظمات العربية الأهلية بحيث تأتي في الطليعة المساعدات الخيرية تليها أنشطة الأطفال والخدمات الصحية والتدريب، وكذلك الأنشطة الثقافية والأدبية والدينية وأنشطة الشباب والأنشطة للنسائية والتنمية الريفية والمدنية، وتتركز معظم المنظمات الأهلية في الحواضر الكبرى حيث توجد ٧٠% منها في المدن بينما توجد في الريف ٣٠% منها فقط، حيث يسيطر البعد الخيري على خدمات المنظمات بشكل كبير والمرتكز على المساعدات المالية والعينية، مع إغفال للبعد التنموي ويفسر ذلك بسبب عدة عوامل أهمها اتساع رقعة الفقر وتزايد الحروب علاوة على الأساس الديني مما يدفع المنظمات الأخذ بالمفهوم السائد لعمل الخير والإحسان.

ويمكن أن نميز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي:

الشكل الأول: السلوك التطوعي:

ويقصد به مجموعة من التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطر أو حادث ألم به، وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم، في هذه الظروف يقدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

الشكل الثاني: الفعل التطوعي:

أما الشكل الثاني من أشكال العمل التطوعي فيتمثل بالفعل التطوعي الذي لا يأتي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثالة الإيمان بفكرة تنظيم الأسرة وحقوق الأطفال بأسرة مستقرة وأمنة، فهذا الشخص يتطوع للحديث عن فكرته في كل مجال وكل جلسة ولا ينتظر إعلان محاضرة ليقول رأيه بذلك، ويطبق ذلك على عائلته ومحيطه.

أبعاد العمل التطوعي:

يأخذ العمل التطوعي أبعاداً عديدة ومهما كانت هذه الأبعاد فإنها تنطلق جميعها من رغبة إنسانية للمساعدة الخالية من شوائب الدوافع المادية وقد تجد العمل التطوعي مبسطاً في مساعدة إنسان محتاج تعطلت به وسائل نقله في الطريق، وقد يتطور العمل التطوعي للمساهمة في التخطيط والتنفيذ لبرامج إنشاء دور حضانة أطفال، الأمهات العاملات ومؤسسات الطفولة وهيئات رعاية الأسر البديلة والجمعيات الصحية والمنشآت الترويحية ومهما كان الوقت والجهد المبذول في العمل التطوعي فإن التطوع يعكس حقيقة الإنسان وقدرة القيم على البقاء والصمود أمام طغيان المادة في عصرنا الحديث. إن دور العمل التطوعي في المجتمع الإماراتي له إبعاد صحية واجتماعية وإنسانية كبيرة يجري مفاهيم العمل التطوعي في العالم حيث إن تعزيز مفاهيم وأساسيات العمل التطوعي أصبح حاجة إنسانية تتسابق لدعمها الدول والمنظمات الدولية، ولم يقتصر حد الاهتمام بالعمل التطوعي على المشاركة في المساعدة بكافة أنواعها بل تعدى ذلك إلى المشاركة الفعالة في التخطيط ومتابعة الجهود الحكومية، وقد أثبت العمل التطوعي فاعليته في هذا المجال، إلا إن له بعض الخصائص منها:

- ١- عدم ضرورة تواجد العناصر المتخصصة في مجموعات التطوع، فالحماس للمساهمة يكاد يكون هو المؤهل الوحيد لانضمام الفرد إلى جماعات التطوع، لكن العمل نفسه يجب أن يحمل جانباً تخصصياً لا سيما إن المشروعات التطوعية الآن أصبحت مكلفة، وتحتاج إلى إدارة على أسس علمية، وأن يتصدى المتخصصون لتنفيذ برامجها التي أصبحت بدورها تتناسب مع دخول العمل التطوعي إلى مختلف ميادين الحياة سواء في مجالات الخدمة الدينية أو الثقافية، والصحية والتعليمية والبيئية والاجتماعية والخيرية وغيرها الكثير من المجالات الخدمية التي يحتاجها المجتمع.

- ٢- الخلط بين انتماء المتطوع للعمل، أو انتماء العمل للمتطوع، فالأصل أن العمل الذي يشارك فيه المتطوعون هو خدمة للمجتمع نشأت الحاجة إليها من ظروفه الموضوعية وكحل لمشكلاته، ولذلك يجب أن تكون القيمة الأساسية (نوبان شخصية المتطوع في المؤسسة) حيث أنه يشارك ليرضي الله ويرد الجميل لمجتمعه. لكنه يحدث العكس في بعض الحالات. بحيث تذوب المؤسسة في شخصية المتطوع سيما إذا كان شخصية قيادية فهناك بعض المتطوعين أصحاب التبرعات الكبيرة تسيطر عليهم دون شعورهم بأن المؤسسة التي يتبرعون لها ويتطوعون لقيادتها كأنها ملك شخصي أو منسوبة إليهم وكأن لسان حال واحد منهم يقول (أنا المؤسسة والمؤسسة أنا) وهذا بكل المعايير خلط في قيم التطوع الذي جاء بها الإسلام والتي يعمل بها العالم المتقدم في العصر الذي نعيش فيه.
- ٣- غياب التأهيل للتطوع فعالماً المعاصر أصبح من التعقيد بحيث لا يمكن التصدي بنجاح لأي عمل دون تأهيل مسبق.
- ٤- من الظواهر التي تصادفنا في ساحة التطوع التعصب للمؤسسة والمواجهة مع المؤسسات الأخرى حتى ولو كانت تعمل في نفس المجال ونفس الأهداف، مما يبعد المتطوعين عن حقيقة أهداف تطوعهم للخير ولخدمة المجتمع، ولا ضرر أن يقدم جهد آخر بنفس المجال طالما اتحدت الأهداف، ولكن التعصب للمؤسسة يجعل انتصارها غيرها هو الهدف، فتراجع أهداف الخير وخدمة المجتمع لصالح تحقيق هذا النصر.
- ٥- يتجه الكثيرون للانضمام للعمل التطوعي بغير وعي بحقيقته والتزاماته ومتطلباته وبقدرتهم على التوفيق بين ذلك كله وبين قدراتهم وإمكانياتهم وظروفهم الشخصية، فما يلبثوا أن يتسربوا من المؤسسات التطوعية بعد انضمامهم إليها، أو الارتباط بها دون الالتزام بعمل يتناسب مع حجم المهمة الذي يتطوعون لأدائها.
- ٦- انتقاء الطابع المؤسسي للعمل التطوعي، وهو من الآفات التي يعاني منها القطاع التطوعي، فهذا ينظم إلى مؤسسة لوجود أصدقائه فيها، وآخر يسيطر على العمل دون الالتزام بنظام محدد، وغيرهم الكثير من المتبرعين للعمل التطوعي، قتلاً لوقت الفراغ، أو الفرصة للبروز في المجتمع، ولو سيطرت القيم المؤسسية على المتطوعين لكان الطابع المؤسسي هو الغالب على مختلف المؤسسات التطوعية.

الحاجة إلى تأكيد منظومة القيم والنزعات الوجدانية المتعلقة بالتطوع، فنحن في مجتمع مسلم عصري نحتاج إلى متطوعين يؤمنون بحقيقة ما جاء به الإسلام حول التطوع، يوازنوا بين قيم المصالح الشخصية والمصلحة العامة التي يتطوعون لها، حريصين على عدم القيام بعمل هم غير مؤهلين له حتى لا يفسد، لديهم قابلية الذوبان في المؤسسة، واحترام كل الجهود الأخرى والحرص على المال المتطوع به، وهناك الكثير من القيم التي يجب أن تتبلور لديهم، ليكون عملهم على مستوى الهدف من التطوع نفسه، ولا يكفي أن تسيطر عليهم نزعة الحماس أو بعض القيم المختلطة، فجماعة من المتطوعين من هذا النمط لا يسلموا من انضمام أصحاب القيم الانتهازية إليهم

مهارات العمل التطوعي:

ذات تأثير كبير على أداء المتطوع، وفي مقدمتها مهارات إدارة الوقت والاتصال والعمل الجماعي، والمهارات القيادية، والتعبير والتنظيم.... الخ من المهارات التي لو تركناها تنمو بأسلوب عشوائي من خلال الممارسة التطوعية لتكون مشوهة قد تضر العمل أكثر من أن تنفعه.

يمكن التمييز بين شكلين أساسيين من أشكال العمل التطوعي:

١- العمل التطوعي الفردي:

وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. في مجال محو الأمية مثلاً- قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.

٢- العمل التطوعي المؤسسي:

وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

وفي المجتمع مؤسسات كثيرة يحتل فيها العمل التطوعي أهمية كبيرة وتسهم (جمعيات ومؤسسات أهلية وحكومية) في تطوير المجتمع إذ أن العمل المؤسسي يساهم في جمع الجهود والطاقات الاجتماعية المبعثرة، فقد لا يستطيع الفرد أن يقدم عملاً محدداً في سياق محو الأمية، ولكنه يتبرع بالمال، فنستطيع المؤسسات

الاجتماعية المختلفة أن تجعل من الجهود المبعثرة متآزرة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينها.

خامساً: تنظيم التطوع :

تحددت مسئوليات مكاتب التطوع في الآتي:

- ١- تحديد مجالات عمل المتطوعين وتوزيع المتطوعين على الأماكن التي تحتاج إليهم والتي تتفق في نفس الوقت مع رغباتهم وإمكانياتهم.
- ٢- تتبع المتطوعين في الأعمال التي يلتحقون بها، مع مراعاة عدم استغلالهم أو عدم الاستفادة الكافية من إمكانياتهم.
- ٣- توفير أي نوع من التدريب والإعداد الذي يحتاج إليه المتطوعون.
- ٤- قيام المهنيين بإسداء النصيحة والعون للمتطوعين.
- ٥- تقييم مستوى المتطوعين.
- ٦- أهمية تعريف المتطوعين بأنفسهم في جو اجتماعي ملائم. تفهم المتطوعين طبيعة وظروف المنظمات التي يعملون بها والجهات المسؤولة عنهم.

وفي إطار تنظيم التطوع أيضاً يمكن عمل ما يلي:

(١) الإعلام والدعوة:

يجب أن يكون هناك إعلام يتواصل حول التطوع، خصوصاً عندما يرتبط بمسألة التنمية الشاملة، اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً وتكتسب الدعوة إليه اهتماماً خاصاً في لبنان، حيث الثقة تكون معدومة على المستويات السياسية والأسرية والاجتماعية، مما يفقد مبادرات الأفراد والمجموعات الحماس والثقة لجهة نجاح جهودهم في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

أضف إلى أن ثمة أفراد في المجتمع وعلى المستويات كافة ينحصر نشاطهم بتنشيط همم المتطوعين والتشهير بهم إذ لم نقل السخرية من جهودهم.

(٢) تحديد الحاجة إلى المتطوعين:

تعتبر هذه المسألة على جانب كبير من الأهمية، لأنها تتصل اتصالاً وثيقاً بمسألة الاستغلال الصحيح لطاقات المتطوعين فإذا كان من المهم إيجاد متطوع فإنه من الأهم أن نحسن استغلال طاقاته في الجوانب التي تحقق:

- سد حاجات أساسية من حاجات المؤسسة - المجتمع.
- تتفق وإمكانيات المتطوع ورغبته.

- لا تتعارض مع مفاهيمه الثقافية والمجتمعية.
- لا تضعه في خانة الملاحقة القانونية أو التعارض مع المفاهيم الاجتماعية السائدة.

(٣) الاختيار:

يكتسب اختيار المتطوعين بعداً خاصاً وهاماً لعدة أسباب:

- يساعد الاختيار الصحيح على بلورة المفهوم المشترك لكل من الطرفين، لجهة طبيعة العمل، الإطار الذي سيعمل من خلاله، الفوائد على المدين القصير والطويل والالتزامات المختلفة لكل فريق من الأقرقاء المعنيين.
- إن الاختيار الصحيح يسهم في:
 - ١- توفير القدرة على استغلال سليم لطاقات المتطوع.
 - ٢- خفض كلفة الإعداد.
 - ٣- يسرع في بلوغ الهدف.
 - ٤- يمنع التضارب ويحول دون الإحباط.
 - ٥- عدم تحمل المتطوع فوق طاقته.
 - ٦- تفهم المتطوع لأهداف ومتطلعات المؤسسة.

(٤) التأهيل والتدريب:

ففي غالب الأحيان يحتاج المتطوعون إلى نوع من التأهيل والتدريب من أجل الاستفادة من طاقاتهم. بعضهم يحتاج إلى فترات زمنية أطول من الآخرين..
وبما إن للتدريب أهداف أساسية تتصل:

- ١- بمواقف المتدربين.
 - ٢- تعميق خبراتهم القائمة.
 - ٣- إكسابهم مهارات جديدة.
- فإن أهداف الدورات لتأهيل المتطوعين يجب أن تغطي هذه المجالات كافة، إذ إن التدريب سوف يبلور موقف المتطوع ويساعده على إنجاز العمل بكفاءة أعلى.
- يلعب التدريب دوراً بارزاً في:**

- ١- شد المتطوع إلى المؤسسة أو الجماعة.
- ٢- استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنة.
- ٣- استغلال طاقاته بشكل أفضل على الصعيد كافة.

(٥) الإطار التنظيمي:

أهمية هذا الأمر تكمن فيما يلي:

إن التطوع الفردي معرض للشطط من ناحية وللتوقف عند مواجهة أية صعوبات من ناحية أخرى.

إن الإطار الجماعي للمتطوع يكسب المجموعة المزيد من الاحترام والقوة، وبالتالي يكسب أفرادها مناعة لجهة التفرد أو الأثنية أو الانحراف عن الأهداف الموضوعية. إن تأطير العمل، يساعد على تحقيق مسألتي الاستمرارية والمتابعة...

(٦) التحفيز والتنشيط:

يلعب التحفيز والتنشيط دوراً بارزاً في المحافظة على المتطوع واستغلال طاقاته وخبراته المستجدة سواء على صعيد الجماعة أو المؤسسة. وإن ثمة مجالات عديدة للتحفيز منها:

- ١- المشاركة: تعني أن يكون المتطوع في صلب العمل الذي تعمل به المؤسسة- الجماعة وليس على هامشها.
- ٢- الشفافية: أن يكون عمل المؤسسة أو الجماعة معروفاً مرئياً لا أهداف مستترة.
- ٣- الإبراز: يجب الاعتراف دائماً بإنجازات المتطوع وعطاءاته.
- ٤- الإدماج: يجب أن تتاح أمام المتطوع فرصة الاندماج في المؤسسة والجماعة، فيمل لو رغب بذلك.
- ٥- التشاور: يجب إتاحة الفرصة لحوارات وأخذ آرائهم بعين الاعتبار.
- ٦- إزالة العقبات: أكثر ما يسيء إلى المتطوع الروتين... فقد يأتي متحمساً ثم يصدىم ببوقراطية إدارية وفنية أو غير ذلك مما قد يؤدي إلى تثبيط حماسه، لذلك يجب العمل دائماً على إزالة مختلف العقبات من أمامه لتشجيعه على مواصلة العمل.
- ٧- الشكر والتقدير: وهو جزء من الإبراز، ولكن يختلف عنه إن الأول قد يحتاج لمناسبات عامة بينما يقصر الثاني على كتاب شكر وتنويه، يرسل إلا في حال أدى الفترة التي تطوع من خلالها أملين لقاءه مجدداً في رحاب أخرى من العمل.

(٧) التقييم:

من المفيد أن يتم تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً كما لا بد من أن يشترك المتطوعون في هذه العملية من أجل:

- ١- الوقوف على أهميتها وشفافيتها.
- ٢- للتعرف على النتائج المحققة وإجراء تقييماً ذاتياً.
- ٣- لمعرفة المساعدة الفعلية التي قدمت للمؤسسة أو للجماعة.
- ٤- للاستفادة من النتائج والثغرات في رسم خطط مستقبلية أفضل.

(٨) المتابعة:

من المتفق عليه أن بعض التطوع ظرفي لمهلة محددة أو لموضوع محدد. مثل مخيمات العمل التطوعية التي تستمر لفترة محدودة زمنية، والبعض الآخر له صفة الاستمرارية والديمومة وربما كان هذا النوع هو الأكثر صعوبة في إيجاد العناصر القادرة على متابعة التطوع إذا أحسن الاختيار، وقد تكون عودة المتطوع مرهونة بالارتياح الذي يجده عند تطوعه الأول، ولكنه يجب أن يكون لدى المؤسسة أو الجماعة تصور واضح لكيفية الاستفادة من متطوعيها خصوصاً إذا أنفقت على إعدادهم وتأهيلهم واكتسبوا خبرات مهمة في جوانب محددة من العمل.

مراجع الفصل الرابع

- ١- عاطف عضيبات، العمل التطوعي والشباب، جامعة اليرموك، ١٩٩١.
- ٢- محمود السيد، التطوع مفهوم ومبادئ ومسؤوليات، مجلة بناء الأجيال، العدد التاسع والعشرون، ١٩٩٩.
- ٣- باقر سلمان النجار، العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية، الطبعة الأولى، ١٩٨٨.
- ٤- كرم البستاني وآخرون، المنجد في اللغة والإعلام، بيروت، دار المشرق، الطبعة ٢٦ سنة ١٩٧٣م.
- ٥- قسم التخطيط والبحوث: استطلاع رأي حول ضعف العمل التطوعي، إدارة الشؤون الاجتماعية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، البحرين ١٩٨٤م.
- ٦- علي حسن احمد، دور الشباب في العمل التطوعي، مجلة التربية - قطر، العدد ١٤٤، مارس ٢٠٠٣..
- ٧- محسن خضر، مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني من منظور تنموي، مجلة شؤون عربية، تصدر عن الأمانة العامة لدول الجامعة العربية، تونس ربيع ٢٠٠٤..
- ٨- نعمان عبد الغني: الشباب والعمل التطوعي، مجلة المعرفة السعودية، العدد ١١٩ سنة ٢٠٠٥..
- ٩- مصطفى محمود عبد السلام: إدارة العمل الخيري العربي، مجلة شؤون اجتماعية، الإمارات، العدد ٧٩، السنة ٢٠٠٣م..
- ١٠- محمد عبد العظيم، البعد السيكلوجي في عملية التطوع لدى الأطفال ٦-١٢ المحددات والفوائد، مجلة الطفولة والتنمية صادرة عن المجلس العربي للطفولة والتنمية، الأردن، العدد ١٠، المجلد ٣٠، السنة ٢٠٠٣م.

الفصل الخامس

العولمة وعلاقتها بالعملية التربوية

الفصل الخامس

العولة وعلاقتها بالعملية التربوية

مع تصور مقترح لدور المؤسسات التعليمية في الحد من آثار العولة

أولاً: المقدمة :

شهدت المدرسة كمؤسسة تربوية واجتماعية، تبدلات وتغيرات في وظائفها من حيث السمة والعمق، والأدوار حيث اتسمت مرتكزة على الحفظ والتلقين، والمحاكاة، تساهم في القيام بدورها في التنشئة والتشرب الاجتماعي، ونقل الثقافة والخبرات من المعلمين إلى المتعلمين بالإضافة إلى تنقية الثقافة من الشوائب العالقة أو التي قد تعلق بها، وكذلك المساهمة الفعالة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لاسيما وان الإنسان المتلقى هو هدف التنمية الرئيس، كما أن التعليم وسيلته في التقدم، والارتقاء بالوصول إلى أقصى معدلات أدائه في كافة المجالات الخدمية والإنتاجية، هذا وتلعب المدرسة دوراً محورياً في توافق المتعلمين من كافة المعطيات الاقتصادية والاجتماعية بصورة أكثر عمقا وحرصاً على النماء الاجتماعي، والنفسي والعقلي والصحي للطلاب في كافة المراحل التعليمية المختلفة، ليكونوا أكثر قدرة على تفهم الانفتاح على الثقافات المختلفة من خلال ما توفره من خدمات تربوية تعليمية، واجتماعية ونفسية وإرشادية بواسطة المعلمين والأخصائيين الاجتماعيين والمرشدين النفسيين والتربويين وهذا يتطلب من المدرسة والجامعة والمتعلمين أن يكونوا أكثر حداثة وتحديثاً لمعارفهم وخبراتهم التعليمية وليكونوا قادرين على التعامل مع الظواهر الثقافية والاجتماعية التي تنتشر وبصورة حثيثة ولا سيما ظاهرة العولمة، تلك الظاهرة التي غزت كافة المجتمعات الغربية المتقدمة والمجتمعات النامية الأجنبية والعربية وغيرها. وقد صارت هذه الظاهرة الثقافية منتشرة بين جنابات مؤسساتنا التعليمية والإعلامية من خلال وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة التي جعلت من الكرة الأرضية وما بها من كائنات إنسانية وكأنها أشبه بقرية كونية^(١).

١- (١) اذكر تفصيلا في:

- على أحمد مذكور- العولة والتحديات التربوية- مجلة العلوم التربوية العدد التاسع معهد البحوث والدراسات التربوية-

جامعة القاهرة ١٩٩٨ ص(١٧-٢٥).

- WWW.N.A.S.W.Com . بتاريخ 20-10-2001 (الانترنت)

ولعل هذا يضيف للمدرسة أدواراً وأعباءاً جساماً وهامة إلى مهامها ومسئولياتها، وهو قيام المدرسة بمراجعة أطرها في سياسة تربوية أكثر تقدماً، تلك السياسة التربوية التي يسود أجوائها (المدرسة) الصفية واللاصفية لاحكام الديمقراطية وحرية التعبير، وذلك للتعامل مع العولمة بصورة أكثر تقدمية، وجديه، هذا وقد أخذت كثير من المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية بمناقشة تداعيات العولمة، وقد توصلت الحوارات الطلابية المدرسية وحتى الجامعية إلى مواجهة العولمة بكافة مكوناتها (١).

- ويزيد من الاهتمام والفضول في دراسة أبعاد هذه الظاهرة أن الكثير من الخبراء والباحثين داخل المؤسسات الغربية عامة والمؤسسات الأمريكية خاصة، منذهشون كيف أدت بعض السياسات التي تتادي بها الولايات المتحدة الأمريكية إلى خلق عالم ثالث ضمن حدودها، وفي عقر دارها، ذلك ما تكشف عنه الفجوة المتزايدة الاتساع بين الغني والفقير، حيث يستطرد صاحب هذه المقولة السابقة قائلاً:

فهذه مدينة نيويورك التي تعتبر مركزاً رئيسياً للنفوذ الاقتصادي نجد في مختلف أرجائها كافة الملامح والصفات التي نجدها في مدن العالم الثالث العصرية.

- ويقول البروفسور (Michel Chossudovsky) أستاذ الاقتصاد بجامعة اتاوا حين عرف العولمة بأنها عولمة الفقر كما جاء في كتابة The Globalization of Poverty ويقول مستطرداً أن النظام الاقتصادي العالمي اليوم: يتم تنظيمه لجباية الديون وفوائدها وأنه ليس نظاماً حراً حيث أن مؤسسة (بربيون ودز) (صندوق النقد الدولي) تتدخل تحت شعار التغيرات الهيكلية في الاقتصاديات الوطنية بأدق التفاصيل ليتم السيطرة على نتائجها لمصلحة المال العالمي، وبذلك تعطل قوى السوق الحقيقية من العمل للمصلحة الوطنية^(١).

- وبناء على ذلك فإن العولمة كعملية تاريخية يشهدها واقع العلاقات الاقتصادية والاجتماعية تربط بين أجزاء العالم، مهما بعدت المسافات فهي تحت الاتصال المتفاعل وطرفاً فيه، لكن التفاعل والترابط والتكامل يكون متوازياً للدول

١- أن جوهر العولمة أو (الكونية) هو ازدياد الترابط والتداخل والاعتماد المتبادل بين أرجاء المعمورة ففرا على الحدود السياسية بين الدول ونجاوزا الحواجز المسافات والحدود، وأوضاع الحياة ومتطلباتها، وقد تحقق ذلك أساساً من خلال تداعيات الثورة العلمية والتكنولوجية، والتقسيم الدولي الجديد للعمل، وأنشطة الشركات العملاقة الدولية النشاط، والتقدم الهائل في أدوات الاتصال ونقل المعلومات.

المتقدمة يحدوه الفجوة الهائلة بين الدول المتقدمة والمتخلفة لصالح الدول المتقدمة، تلك الفجوة التي تزداد يوماً بعد يوم رغم التقدم الاتصالي المتسارع والحديث فقد زاد من غنى الأغنياء، وزاد من فقر الفقراء^(١).

وتأتي أهمية المشكلة لكونها تتعرض لأهمية الحاجة إلى تطوير الأدوات والمهمات والبرامج والمناهج الخاصة بالتعليم في هذه المرحلة والتي تشهد تغيرات حثيثة وترتبط بالاقتصاد العالمي بعد موافقه بعض الدول العربية عامة والدول النامية في اتفاقية التجارة الدولية (الجات) مما يعرض المشروعات الصناعية البيئية في تلك الدول للصراع، مما يعطي أهمية التعليم وتطويره في أعداد المؤسسات التعليمية وتوجيهها للتوجيه المناسب.

- وفي هذا الإطار يثير تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٩ ويوضح بجلاء تلك الهوية، وعندما نقارن الخمس الدول الأكثر ثراء من سكان العالم بالدول الأكثر فقراً، يتضح أن الدول للخمسة الغنية يساهم إنتاجها بنسبة ٨٦% من إنتاج العالم، بينما نسبة إنتاج الدول للخمسة الأفقر تساوي ١%. وأن ٩٧% من براءة الاختراع في تلك الدول الغنية و ٨٤% من الاستثمار في البحث العلمي والتطوير يكمن في تلك الدول الخمس الغنية الأولى في العالم^(٢).
- بالإضافة إلى كل ما سبق فإن تأثير العولمة على الهوية الثقافية من الأهمية بمكان رصده ومعرفته وخاصة على القيم الدينية والتقاليد والمعايير الاجتماعية، لأن العولمة لا تؤثر على الجانب الاقتصادي فحسب ولكن تأثيرها يمتد ليشمل أنماط الذوق والسلوك والملبس والتعليم وذلك من خلال انتقاله بالبيت التلفزيوني المباشر عبر الأقمار الصناعية وتدفق المعلومات من خلال

١- اذكر تفصيلاً في:

- محمد إبراهيم المطوع، وزير شئون مجلس الوزراء والإعلام (العولمة في العالم العربي وعلاقتها اقتصادياً واجتماعياً وإعلامياً- المريدان المنتدى الإعلامي أبريل ٢٠٠٠ تحت إشراف فلييب مويرس مملكة البحرين.
- الشيخ أحمد زكي يماني- أجد المتحدثين في المنتدى- العولمة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية على العالم العربي مملكة البحرين أبريل ٢٠٠٠م.
- دكتور الياس سابار وزير مالية سابق ماله- جمهورية لبنان- أحد المتحدثين في المنتدى غير منشور ص (١-٢).
- مملكة البحرين- جامعة البحرين- الكتاب الثقافي السنوي- موسم جامعة البحرين- ١٩٩٩/٢٠٠٠ (نذر العولمة) من ص (٩٢-١٩٩٦)
- نفس المرجع السابق ص (٩٨) ..
- المرجع السابق تقارير آراء وأفكار حول آثار العولمة ص (٢-٣) غير منشورة..
- أعضاء هيئة التدريس عن العولمة للوصول إلى تصور مقترح لدور المؤسسات التعليمية لمواجهة آثار العولمة.

شبكة الإنترنت (الدولية)، وكثير من الدول النامية وخاصة الدول العربية بدأت تشكو وأصواتها بدأ عليها الارتقاع في التحذير من تأثير العولمة على ما يعتبره كل شعب جزءاً من خصوصيته الثقافية والحضارية ودعم هذا التخوف والحذر ما يطرحه المفكرون الأجانب في أوروبا الغربية والدول النامية في منتدياتهم الفكرية من ان العالم يتجه إلى ثقافة عالمية واحدة.

- في هذه الدراسة يصبح السؤال هو كيف يستطيع المثقفون العرب توجيه المؤسسات التعليمية والطلاب بكافة مستوياتهم العلمية للإفادة من الجوانب الإيجابية للعولمة، وإن تعظم مغانمها منها؟ وكيف تقلل من أثارها السلبية ومن مغانمها؟ إن التحدي الحقيقي إذن ليس في الانفتاح المطلق أو الرفض المطلق التام، ولكن في كيفية التعامل الإيجابي مع العولمة تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل محاولة القيام والتعرف على آراء

ثانياً: الأهداف العلمية والعملية للبحث:

أ - الأهداف العلمية:

- ١- التعرف على مفهوم العولمة في الكتابات العلمية.
- ٢- التعرف على الآثار الإيجابية والسلبية للعولمة.
- ٣- المساهمة في إثراء البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية للقيام بدورها في مواجهة تحديات العولمة في المؤسسات التعليمية بالتعاون مع المختصين.

ب - الأهداف العملية:

- ١- الوصول إلى آراء الخبراء والمستشارين بالجامعة بشأن مفهوم العولمة.
- ٢- التعرف على إيجابيات العولمة من وجهة نظر هؤلاء المستشارين.
- ٣- التعرف على سلبيات العولمة.
- ٤- التعرف على الدور الطبيعي للمؤسسات التعليمية للحد من سلبيات العولمة والوصول إلى تصور مقترح للحد من أثارها.

ثالثاً: مجالات البحث:

أ - المجال البشري:

تحدد المجال البشري في عينة قصدية تم اختيارها من أساتذة هيئة التدريس العاملين بالجامعة وعددهم (٥٠) جميعهم من حملة الدكتوراه.

ب- المجال المكاني:

- ١- كلية التربية. ١٥ أعضاء.
- ٢- كلية الآداب. ٢٠ عضو.
- ٣- كلية إدارة الأعمال. ١٥ عضو.
- المجموع: ٥٠ عضو.

ج- المجال الزمني:

وقد تحدد المجال الزمني في المجالين التاليين هما:

- ١- المجال الزمني النظري: تحدد هذا المجال في الفترة ما بين ٢٠/٤/٢٠٠٢م إلى ٢٠/٥/٢٠٠٢م.
- ٢- المجال الزمني العملي: تحدد هذا المجال في الفترة ما بين ٢١/٥/٢٠٠٢م إلى ١/٨/٢٠٠٢م.

رابعاً: مفاهيم البحث :

تعريف العولمة من وجهات نظر وأيديولوجيات متعددة:

١- التعريف الأول:

العملية التي من خلالها تصبح شعوب العالم متصلة ببعضها البعض في كل أوجه حياتها، ثقافياً، واقتصادياً، وسياسياً وتقنياً، وبيئياً.

٢- التعريف الثاني:

هي التدخل الواضح في أمور الاقتصاد والاجتماع والسياسة والثقافة والسلوك، دون اعتداد يذكر بالحدود السياسية للدول ذات السيادة أو الانتماء إلى وطن محدد أو لدولة معينة ودون الحاجة إلى إجراءات حكومية.

٣- ويعرف الدكتور صادق العظم العولمة بأنها:

وصول نمط الإنتاج الرأسمالي إلى نقطة لانتقاله من عالمية دائرة التبادل والتوزيع والسوق والتجارة إلى عالمية دائرة الإنتاج وإعادة الإنتاج.

٤- مفهوم عنصر هيئة التدريس:

هيئة التدريس في هذا البحث: هو الحاصل على الدكتوراه ويعمل في كلية الآداب وإدارة الأعمال والتربية.

٥- مفهوم المؤسسة التعليمية:

كل مؤسسة معينة بالجمع والتوليف والترابط بين مختلف المهمات وكذلك في

تعدد أبعادها الداخلية والخارجية وتشترك في التسمية للقيام بهذه الوظائف (الجامعة) هي المدرسة والجامعة أو المعهد^(١).

خامساً: الإطار المنهجي للبحث :

من أهم متطلبات البحث العلمي تكامل الإطار المنهجي وملاءمته لموضوع البحث ومشكلاته، فالبحث العلمي ما هو: إلا بناء ينظم مجموعة من الاتجاهات التي توجه مسلك الباحث في دراسة ظواهر المجتمع، ومن العرض السابق يتضح أن موضوع هذه الدراسة تغلب عليه صفة الحداثة إذ أن الهدف الأساسي للبحث هو دراسة وتحديد دور المدرسة أو المؤسسات التعليمية في الحد من تحديات العولمة وخاصة سلبياتها، وما يجب على تلك المؤسسات القيام به للمساهمة في هذا الدور وبالتالي حتى تتحقق هذه الدراسة فإن الإجراءات المنهجية أو الإطار المنهجي يتضمن الخطوات التالية:

أ - تحديد نوع الدراسة: تعتبر الدراسة دراسة استطلاعية لدراسة دور المدرسة كمؤسسة تعليمية مشتملة على رأى أعضاء هيئة التدريس لمفهوم العولمة، وآثارها السلبية، والإيجابية، والدور المعاصر للتعامل مع العولمة، ونؤكد حقيقة هامة مؤداها أن البحوث الاستطلاعية ذات أهمية بالغة في مجال العلوم الاجتماعية بصفة خاصة، كما تبدو الحاجة ماسة إلى القيام بهذا النوع من الدراسات الكشفية في الدول العربية بصفة عامة وفي مملكة البحرين بصفة خاصة. وذلك لإلقاء المزيد من الضوء على الموضوعات التي تهتم بدراساتها مستقبلاً من خلال دراسات وصفية أخرى من خلالها يمكن الوصول إلى معلومات أكثر عمقا ووصفاً للواقع الاجتماعي.

ب- المنهج المستخدم: يشير مفهوم المنهج إلى الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لمشكلة موضوع البحث لإكتشاف الحقيقة، والمنهج الملائم للبحث يجب أن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع وأهداف البحث، وقد استخدمت هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي باعتباره أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم

١ - عبد الفايذ

1. ht: www. Awlamah: 8m. com/cgiss

- b.n Famed 22/2/2ew pag 7.thm 10/10/2001 Ibid.p.7.

نفس المرجع السابق صفحة ٧

٢ - محمد الأطرش - العرب والعولمة - ما العمل؟ المستقبل العربي العدد ٢٢٩

مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٩٨م ص ص (١٠٢-١٢٢)

٣ - محمد الأطرش.

في البحوث الاستكشافية كما أنه يسمح باستخدام العديد من أدوات البحث إلى جانب إتاحة الفرصة لجمع بيانات عن المتغيرات المختلفة المتصلة بموضوع الدراسة.

ج- أدوات جمع البيانات: استخدم الباحث مقابلات تمهيدية مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في كلية الآداب، وإدارة الأعمال والتربية، كما استطاع الباحث الإطلاع على البحوث والدراسات والمراجع العلمية في موضوع البحث بالإضافة إلى أن الباحث شغل وظائف تربوية اجتماعية في المدارس والجامعات، ولاحظ من خلال قاعات الدرس والإشراف على الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس أن كثير من طلبة المدارس والجامعات تأثروا تأثيراً ملموساً من سلبيات العولمة، وخاصة المشكلات السلوكية الناتجة عن الدخول في شبكة الاتصالات الدولية بدون رقابة أسرية ضابطة، وقد ساعده ذلك على إعداد أداته أو استبانته وحجمها لجمع البيانات من المجتمع البشري للدراسة. وقد اشتملت الاستبانة على خمسة مجالات ضمت (٧٥) سؤالاً تم إعدادها وتصميمها وفق القواعد المنهجية المتفق عليها في هذا الشأن^(١).

هذا وقد اشتملت الأداة على البيانات التالية:

أولاً: البيانات الأولية: السن، الكلية، التخصص العلمي الذي يخص المبحوثين.
ثانياً: مفهوم العولمة وقد ترك الباحث تسعة مفاهيم تعني العولمة - للتعرف على ترتيب وأكثر المفاهيم قرباً لمعنى ومفهوم العولمة.
ثالثاً: التعرف على إيجابيات العولمة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية والعلمية والإعلامية.
رابعاً: التعرف وتحديد سلبيات العولمة في المجالات السياسية والإنتاجية والتكنولوجية والأخلاقية والقيمية.
خامساً: رصد دور المؤسسات التعليمية في مواجهة سلبيات العولمة (تصور مقترح).
هذا وقد ترك الباحث مجموعة من السطور ليوضح من خلالها ما يراه عضو الهيئة من آراء ومقترحات من شأنها تدعيم وتعزيز وتحقيق أهداف البحث.

١- انظر تفصيلاً في:

- غريب سيد أحمد - تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية ١٩٨٦ ص ٤٢ - ٤٣.
- محمد علي محمد - علم الاجتماع - المنهج العلمي: دراسة في طريق البحث وأساليبه - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الكتاب الثلاثون ١٩٨٤ ص ٣٠٧.
- Forae D.Stephen Richer, social research methods, New Jersey, prentice Hall, Inc, 1973.

د- عينة البحث:

استخدم الباحث في دراسته للوصول إلى تحقيق أهداف بحثه العينة القصدية الغير احتمالية أو العشوائية ذلك لأن غالبية المبحوثين يعملون في مبنى الجامعة الكبير الذي يعمل فيه الباحث، وقد اختار العينة من أعضاء هيئة التدريس المتعاونة معه بدرجة كافية، فالقصد واضح من استخدام العينة: لقرب المبحوثين من الباحث ولأن غالبيتهم معروفين لديه، وسوف يقوم بإجراء دراسة أكثر تحليلاً وعمقاً في المستقبل يراعى فيها استخدام أسلوب من أساليب العينات العشوائية البسيطة أو المنتظمة، أو المتعددة المراحل الخ.

سادساً: نتائج الدراسات والآراء السابقة عن العولمة:

- ١- على الدين هلال: أوضح أن القائمين على العملية التربوية عليهم أن يتحركوا في عدة اتجاهات بحيث يحقق التعليم وظيفته التربوية ليواجه تحديات العولمة على النحو التالي:
 - أ- من حيث الهدف: ينبغي أن يتجه التعليم إلى رفع وترقية مستوى القدرات (قدرات الذكاء الإنساني) ودعم تلك القدرات الضرورية لمواجهة تحديات المستقبل.
 - ب- من حيث المنهج: ينبغي أن يسعى إلى تنمية القدرات التحليلية والنقدية التي هي أساس الإبداع والتي تتعامل تعاملًا خلاقًا مع نقل المعارف العلمية المتجددة.
 - ج- من حيث المضمون: ينبغي أن يشمل تزويد الدارسين بالمهارات الفنية والتكنولوجية الضرورية حيث التعامل مع مبتكرات الثروة التكنولوجية الهائلة.
 - د- من حيث المجال: ينبغي أن يشمل ليتسع تعليم الكبار.
- ٢- ويعرض الدكتور أبو حطب في إطار دراسته:

يقول أن التعليم في الوطن العربي يواجه صعوبات عديدة منها:

 - أن مشكلة استيعاب الملزمين بالتعليم الأساسي ما زالت قائمة ومستمرة.
 - أن مشكلة التعليم الثانوي ما زالت قائمة.
 - عزوف الطلاب عن الالتحاق بالتعليم المهني والتقني.
 - مشكلة تطوير التعليم العالي من أجل التنمية الشاملة.

- ضعف الكفاءة الداخلية كما تمثل ذلك في مستوى المناهج الدراسية وتأهيل المتعلمين بالإضافة إلى ذلك ما زلنا في انحياز تام للتعليم، فالتعليم منحاز للصغار دون الكبار ومنحاز للذكور دون الإناث.
- ٣- وفي دراسة أخرى رصدت فيها التحديات التي تواجه التربية العربية في ظل العولمة:

وقد أوضحت هذه الدراسة أن هذه التحديات التي تواجه المجتمع ما هي في الواقع إلا ترجمة لكل مشكلاته، لا سيما وأن حل مشكلات المجتمع في كافة الأقطار العربية يتطلب جهداً جماعياً شاملاً وليس جهداً منفرداً لوزارة أو إدارة التعليم بعينها ومن هذه التوضيحات التي تواجه التعليم بشكل مباشر أو غير مباشر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- ١- مشكلات استمرار الهيمنة الأجنبية على بعض الدول العربية وتزايدها عن طريق أحكام السيطرة الاقتصادية بحجة المساعدة التكنولوجية وغيرها. واستخدام القوة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
- ٢- مشكلات العلاقات الاقتصادية غير المتكافئة مع العالم الخارجي والاستمرار في استيراد الغذاء والسلاح، وارتفاع المديونية، وتآكل الأرصدة.
- ٣- مشكلة مواجهة خطر الغزو الثقافي الناجم عن طوفان شبكات الإتصال والقنوات الفضائية الأجنبية القادرة على تعزيز وتشويش حركة التفكير العربي والشخصية العربية^(١).

سابعاً: تساؤلات البحث :

أجابت الدراسة على تساؤل رئيسي مع مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي على النحو التالي:

- (١) الكشف عن آراء أعضاء هيئة التدريس حول العولمة وتحدياتها في مواجهة تحديات العولمة والتي يمكن تناوله من خلال المتغيرات التالية:

١- انظر تفصيلاً في:

- سعيد إسماعيل علي - اتجاهات التعليم وتحديات المستقبل - مجلة الهلال - القاهرة - فبراير ١٩٩٨ ص (٥٠).
- علي الدين هلال - إقامة التطور العالمي وتعليم الأمة العربية في القرن الحادي والعشرين (ندوة الرؤى المستقبلية للتعليم في الوطن العربي - منتدى الفكر العربي بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم - البحرين - أكتوبر ١٩٨٧م).
- مملكة البحرين - جامعة البحرين - كلية التربية - ندوة مستقبل التربية العربية في ظل العولمة - التحديات والفروض - ٢-٣/مارس ١٩٩٩م.

١. ما هي خصائص المبحوثين الشخصية والعلمية؟
 ٢. ما هو مفهوم العولمة؟
 ٣. ما هي إيجابيات العولمة؟
 ٤. ما هي سلبيات العولمة؟
 ٥. ما هو تصور المبحوثين لدور المؤسسات التعليمية للحد من آثار العولمة؟
- ثانياً: نتائج ومستخلصات الدراسة:
- ١- توزيع أعمار العينة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

جدول رقم (١)

عينة للدراسة فئات السن	كلية الآداب %		كلية التربية %		كلية إدارة الأعمال %		الإجمالي %	
أقل من ٣٥ سنة	١ =	٥%	١	٦,٧	٢	١٢,٣	٤	٨%
٣٥ - ٤٥	٤	٢٠%	٤	٢٦,٧	٥	٣٣,٣	١٣	٢٦%
٤٥ - ٥٥	٨	٤٠%	٩	٦٠%	٨	٥٣,٣	٢٥	٥٠%
سنة ٥٥ فأكثر	٧	٣٥%	١	٦,٧%	-	-	٨	١٦%
الإجمالي	٢٠	١٠٠%	١٥	١٠٠%	١٥	١٠٠%	٥٠	١٠٠

أوضحت الدراسة الميدانية أن نصف مجتمع البحث ٥٠ % أعضاء هيئة التدريس تتركز من فئة ٤٥ - ٥٥ سنة، وهذا يشير إلى أن الجامعة لديها خبرات أكاديمية عالية النضج والخبرة العلمية والعملية، ولذا فإن لآرائهم في موضوع البحث سيكون له وجاهته وقيمه العلمية من وجهة نظر الباحث.

وجاءت فئة ٣٥-٤٥ سنة بالمرتبة الثانية إذ بلغت نسبتها ٢٦%، وجاءت فئة ٥٥ سنة فأكثر بالمرتبة الثالثة ١٦% وتدنّت فئة أقل من ٣٥ سنة إذا بلغت ٨%.

٢- مفهوم الدراسة:

يتبين من الجدول السابق رقم (٢) المرفق أن رأي أعضاء هيئة التدريس في مفهوم ومعنى العولمة جاءت مرتبة حسب أفضل المعاني والمفاهيم الموضحة لها ومن وجهة نظرهم على النحو التالي:

- ١- التدخل في السياسات الاقتصادية والثقافية للدول وحازت على أعلى وزن ترجيحي قيمته ١٦٧ (بالمرتبة الأولى).

- ٢- إدخال الأساليب الحديثة في أعمال الإدارة وجاءت في المرتبة الثانية بوزن ترجيحي (١٥٢).
 - ٣- تحديث الفن الإنتاجي، وقد جاءت بالمرتبة الثالثة مكرر ومتساوية مع:
 - ٤- الاستخدام التكنولوجي الأمثل في الصناعات بوزن ترجيحي (١٤٦).
 - ٥- شر للدول النامية وجاءت في المرتبة الخامسة بوزن ترجيحي (١٣٩).
 - ٦- الوصول إلى تحقيق الربح وتخفيض العمالة في الأعمال الحكومية والخاصة وجاءت في المرتبة السادسة بوزن ترجيحي (١٣٣).
 - ٧- وجاءت سيادة الإنسان على الآلة كمفهوم للعولمة أو معناها بالمرتبة السابعة بوزن ترجيحي (١٢٧).
 - ٨- وجاء مفهوم أن العولمة تعمم الفقر والتخلف بالمرتبة الثامنة بوزن ترجيحي (١٠٦).
 - ٩- وجاءت بالمرتبة التاسعة بأن مفهوم العولمة هي خير للبشرية بوزن ترجيحي (٩٦) مما يوضح أن العولمة ليست خيراً للبشرية كما تروج له بعض الدوائر الإعلامية الغربية والتي خرجت عليها المظاهرات في جنابات الأماكن التي اجتمعت فيها الدول المساندة والمؤيدة للعولمة في كل من (سياتل الأمريكية)، (وجنوه الإيطالية)، (وملبورن الأسترالية)، (دافوس السويسرية)، (ومدينة كيبك الكندية)^(١).
- ٣- سلبيات العولمة:
- يقول رئيس مؤسسة: (أن أعداداً متزايدة من الأمريكيين يعربون على ما هو باد للعيان عن شكوكهم ومخاوفهم بشأن عملية العولمة).
- ويفسر ذلك (وضع كثير من الأمريكيين تخلف للوراء، ولم يتحسن دخلهم الحقيقي على نحو يذكر أو حتى انخفض عما كانوا يكسبونه قبل عقد مضى، وبالإضافة إلى ذلك فإن اضطراب أسواق العمل والأسواق المالية قد أثار عدم اليقين)^(٢).
- وبالنظر إلى الجدول رقم (٣) الذي يوضح استجابات المبحوثين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لسلبيات أو الآثار السلبية للعولمة على المجتمع بكافة مكوناته الوظيفية، والإنتاجية، والخدمية، والإنسانية، فقد جاءت مرتبة على النحو التالي:

1- <http://www.Awlamah8m.com>[hin/Framed/ 22/2/New page 7. htm.](http://www.Awlamah8m.com/hin/Framed/22/2/New%20page%207.htm)[http:// www. Awlamah 8m./ com hin/ framed/ 2212/ New page 7.htm.](http://www.Awlamah8m.com/hin/framed/2212/New%20page%207.htm)2- [http:// www. Awlamah 8m./ com hin/ framed/ 2212/ New page 7.htm.](http://www.Awlamah8m.com/hin/framed/2212/New%20page%207.htm)

- ١- السلبية الأولى للعولمة تحددت: في حدوث الأزمات الاقتصادية والبطالة وتسريح العمال وقد حازت على أعلى وزن ترجيحي حي بين كافة السلبيات العشرة مشتركة مع السلبية التي تحددت في زيادة المديونيات على الدول النامية (١٧٨) لكل منها. وإذا أمعنا النظر في النشرات الاقتصادية لمحطات SNN الأمريكية والصينية والأوروبية، نجد الانخفاضات في أسهمها أصبحت شيئاً عادياً.
- ٢- وجاءت سلبية امتصاص ثروات بعض شعوب الدول النامية بالمرتبة الثالثة بوزن ترجيحي (١٧٤).
- ٣- وجاءت كل من سلبية انحسار دور الشركات والصناعات الوطنية وضعف نموها وسلبية زعزعة الهوية الثقافية والقومية في بعض الدول بنفس المرتبة الرابعة وبنفس الوزن (١٦٧) لكل منهما.
- ٤- وجاءت كل من سلبية زيادة معدلات التشرد للأحداث، والفقر والظلم وسلبية ضعف التمسك بالتقليد والمعتقدات الدينية والميل للعلمانية بنفس المرتبة السادسة وبنفس الوزن (١٦١) لكل منهما.
- ٥- وجاءت سلبية الذوبان السياسي وتوزيع البضائع الأمريكية الرأسمالية في الدول النامية بالمرتبة الثامنة بوزن ترجيحي (١٤٩).
- ٦- وجاءت سلبية القضاء على ما هو قديم من الثقافة المادية بالمرتبة التاسعة بوزن ترجيحي (١٤٨).
- ٧- وجاءت سلبية الأنكالية والتواكل لدى الأفراد والمجتمعات بالمرتبة الأخيرة والعاشر بوزن ترجيحي (١٤١).
- ٤- إيجابيات العولمة:

مفردات إيجابيات العولمة جاءت في عشرين إيجابية تم استخلاصها والوصول إليها من خلال المراجع العلمية، ومعطيات السؤال التمهيدي الذي تم توجيهه إلى العينة القبلية (من بعض مفردات العينة) إلى جانب ثقافة الباحث هذا وقد جاء ترتيب تلك الإيجابيات مرتبة وفق أهميتها على النحو التالي:

- ١- الإيجابية الأولى للعولمة بأنها أحدثت تطوراً في وسائل الإعلام وأساليب الاتصال وبالفعل فقد ازدادت الفضائيات، وأساليب نشر الأخبار والمؤتمرات والندوات والتقارير بصورة مذهلة وحديثة وقد جاءت بوزن ترجيحي (١٨١).
- ٢- الإيجابية الثانية وقد جاءت بأن العولمة قد تفضى إلى تعاظم دور الثورة التكنولوجية في الدول الصناعية الكبرى حتى أضحت تشكل علامة بارزة في

تقدمها الاقتصادي والصناعي لجودة تقنياتها الصناعية وقوة بنيتها التكنولوجية بوزن ترجيحي (١٧٨).

٣- والإيجابية الثالثة والثالثة مكرر أن العولمة قد تقضي إلى زيادة ونمو صناعة الإعلان، والدعاية بوزن ترجيحي (١٧٢). لعلاقة هذين الأسلوبين في التأثير بال جماهير لزيادة مبيعات الدول للصناعية بصورة متزايدة.

٤- ومن الآثار الإيجابية التي قد تنتج عن العولمة وجاءت بالمرتبة الخامسة هي تعاضد قيمة المال وازدياد أهمية التحكم الاقتصادي وجاءت بالمرتبة الخامسة وذلك بوزن ترجيحي (١٧١)، ولعل قيام الولايات المتحدة بتخفيض سعر الفائدة على الدولار إلى أدنى مستوى له منذ أكثر من خمسين سنة يدل على أن الدول الكبرى صاحبة الفكر العولمي الأول تتحكم اقتصادياً في العالم بصورة واضحة.

٥- وجاءت إيجابية زيادة أموال أصحاب شركات الميكروسوفت بالمرتبة السادسة بوزن ترجيحي (١٦٩)، وخير مثال على ذلك هو (بيل جت) الملياردير الواسع الانتشار (١٩٠) مليار هي: (مجموع الأموال العينية والمادية التي يمتلكها).

٦- تعتبر إيجابية تحويل الكرة الأرضية إلى قرية صغيرة (الإيجابية السابعة من إيجابيات العولمة) بوزن ترجيحي (١٥٩) لا سيما سرعة وسهولة الاتصال ومعرفة كل ما يدور في هذه القرية من ثقافات واكتشافات ورؤى فكرية يتم في أقل من بضع ثوان.

٧- أن انخفاض جهاز الحاسب الآلي (الحاسوب) قد جاءت بالمرتبة الثامنة كإيجابية من إيجابيات العولمة، وأصبح ميسور الحصول عليه سواء من خلال إجراءات الدفع المريحة للمشتريين، والتمن الذي أصبح ليس من الصعوبة اقتناؤه منزلياً، واعتقد أن أمية المجتمعات سوف تقاس قريباً من خلال عدم إلمام أفراد تلك المجتمعات بعلوم الحاسوب أو العمل به واستخدامه.

٨- وجاءت كل من الإيجابية التاسعة وهي انخفاض قيمة أجهزة التلفزيونات وإيجابية انخفاض قيمة الاشتراك في الإنترنت بوزن ترجيحي لكل منهما وهو (١٥٧) فمثلاً كانت رسوم استخدام الإنترنت والتعامل معها قبل ثلاثة أعوام من التكاليف الباهظة والصعبة في استخدامها في الأوساط الجماهيرية في مصر وبعض الدول العربية كالأردن وفلسطين ولكن هذه الخدمة أصبحت ميسورة لغالبية المجتمعات وبأسعار رخيصة.

- ٩- وقد جاءت الإيجابية الحادية عشر للعولمة في انتشار ظاهرة انتقال ملكية شركات القطاع الحكومي والعام للقطاع الخاص من أجل تخفيف العبء عن ميزانية الدول (ميزان المدفوعات)، وتحسين الخدمة المقدمة للجمهور، وتشجيع وتنمية أموال المواطنين ذاتياً، وبما يقلل من التضخم والسيولة والميل إلى الإكتناز وكان وزن هذه الإيجابية الترجيحي (١٤٦).
 - ١٠- وجاءت الإيجابية الثانية عشر للعولمة المنحصرة فائنتها للدول الكبرى في (تصريف منتجات الدول للصناعة إلى الدول النامية) بوزن ترجيحي (١٤٣).
 - ١١- وقد كانت إيجابية العولمة الثالثة عشرة قد انحصرت في زيادة الاهتمام بتطوير رسالة الجامعة والمدرسة وتنويع التعليم مما يعطي الاهتمام إلى أهمية التطوير الفعلي وتبني استراتيجية قومية في هذا المجال.
 - ١٢- وجاءت إيجابية العولمة (اختفاء الحرب الباردة) بالمرتبة الثالثة عشر مكرر بوزن ترجيحي (١٣٩)، حيث تم اختفاء الحرب في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات تلك الحرب التي اتسمت بالاسلم واللاحرب بين الدول الشرقية والغربية، وانتهت معها روسيا الاتحادية، بقيادة غور باتشوف وظهور روسيا الجديدة (بوتين) التي بدأت تسير في إطار الرأسمالية الغربية.
 - ١٣- انفتاح بعض الدول النامية والإفادة من التقدم التكنولوجي بالمرتبة الخامسة عشر بوزن ترجيحي (١٣٨).
 - ١٥- وجاءت زيادة الاهتمام بوظيفة المرشد الاجتماعي التربوي بالمرتبة السابعة عشرة بوزن ترجيحي (١٣٢).
 - ١٦- ظهور دول النمرور الآسيوية جاءت بالمرتبة الثامنة عشرة بوزن ترجيحي (١٢٦).
 - ١٧- وصول السلع الاستهلاكية الرخيصة من الدول الصناعية للدول النامية جاءت بالمرتبة التاسعة عشرة بوزن ترجيحي (١٢٣).
- ويرى الباحث ان الإيجابية الثامنة عشرة والتاسعة عشرة جاءت موافقاتهم عليها بدرجة تضعهم بمستوى أو مرتبة ضعيفة لاحتسابهما كإيجابيات، وهذا يؤكد ما كتبه بعض المبحوثين عن عدم وجود علاقة بين العولمة وظهور دول النمرور الآسيوية، ويمكن ان النمرور الآسيوية تواجه تحديات من الدول الصناعية لتعمل على اضعافها بشتى السبل.

٥- التصور المقترح لدور المؤسسات التعليمية للحد من سلبيات العولمة:

في ضوء معطيات جدول رقم (٥) فأنا يمكن استخلاص التصور المقترح لدور المؤسسات التعليمية في مواجهة آثار العولمة.

١- وجاءت أهمية إعطاء تطوير برامج التعليم الفني والتقني الحالية كاستجابة لمواجهة الآثار الحالية للعولمة (المرتبة الأولى بوزن ترجيحي (١٩٥).

٢- رعاية الطلاب الفائقين علمياً في المدارس والجامعات باعتبارهم صناع القرار في المستقبل المنظور في كافة المجالات التعليمية، والتجارية، والصناعية الإدارية وجاءت بالمرتبة الثانية بوزن ترجيحي (١٩٤).

٣- رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة إيجابياً (العابرة في المراحل التعليمية والجامعية، وذلك بتوفير البيئة المناسبة أمامهم لتنمية قدراتهم والاستفادة منهم في تطوير البرامج المختلفة مستقبلاً وقد جاءت بالمرتبة الثانية مكرر بوزن ترجيحي (١٩٤).

٤- ربط التعليم باحتياجات التنمية الاقتصادية وذلك من خلال تطوير نظام القبول في التشعيبات العلمية في الثانوية العامة، والجامعة وبما تحتاجه خطة التنمية الاقتصادية من موارد بشرية رائدة في إدارتها مستقبلاً فقد جاءت بالمرتبة الرابعة بوزن ترجيحي (١٩٣).

٥- رعاية الطلاب المبدعين في القدرات الخاصة- العلوم، الآداب- الشعر- الصحافة- التعبير، وذلك لرعايتهم ونموهم ليكونوا الأدباء والفنيين والصحفيين في المجتمع. بوزن ترجيحي (١٩٢) وقد جاءت في المرتبة الخامسة.

٦- التأكيد على ربط التعليم باحتياجات التنمية الاجتماعية وذلك من خلال نظام التشعيب في المجالات الأدبية والإنسانية الاجتماعية بالثانوية العامة والجامعة لتزويد تلك المجالات بمخرجات معده إعداداً علمياً ومهنياً ملائماً وقد جاءت بالمرتبة السادسة بوزن ترجيحي (١٨٩).

٧- التأكيد على تعميم تدريس مقرر الحاسب الآلي في جميع المراحل التعليمية كما هو في الجامعة باعتباره مقياس تقدم المجتمعات في هذا القرن وجاء بالمرتبة السابعة بوزن ترجيحي (١٨٧).

٨- التأكيد على الاستمرار في إعداد المعلم في كافة مراحل التعليم تقنياً وقد جاءت بالمرتبة الثامنة بوزن ترجيحي (١٨٦) ذلك لأن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية.

- ٩- أهمية ادخال ثقافة الإنترنت في البرامج الدراسية المدرسية والجامعية للإفادة منها في البحوث العلمية الحديثة وقد جاءت بالمرتبة التاسعة وبوزن ترجيحي (١٨٢) مع مراعاة توجيه الطلاب إلى تجنيبهم البرامج الغير تربوية.
- ١٠- التأكيد على الاستمرار في تدعيم وظيفة الأخصائي الاجتماعي المدرسي اخصائي واحد لكل ٣٠٠ طالب وجاءت بالمرتبة العاشرة وبوزن ترجيحي (١٧٨).
- ١١- أهمية استحداث وتدعيم وظيفة الأخصائي النفسي أو المرشد التربوي المدرسي وقد جاءت بالمرتبة الحادية عشرة وبوزن ترجيحي (١٧٧).
- ١٢- أهمية تشجيع حركة الترجمة والتأليف بين المعلمين للاطلاع على الجديد في الدول الأخرى للإفادة منه لتخطي آثار العولمة السلبية وقد جاءت بنفس النسبة والرتبة السابقة وهي الحادية عشرة مكرر وبوزن ترجيحي (١٧٧).
- ١٣- أهمية تحفيز المعلم ماديا (زيادة رواتب المعلمين في إطار مستجدات غلاء المعيشة لتواكب تلك المستجدات المحلية والإقليمية والدولية وليتمكن من الاطلاع والقراءة وعدم انشغاله في غير مهنته وقد جاءت بالمرتبة الثالثة عشرة وبوزن ترجيحي (١٧٦).
- ١٤- أهمية تنشيط وتحسين مناخ التعليم المدرسي في المدارس والجامعات ومما يؤدي إلى تشويقهم وترغيبهم وزيادة دافعيتهم إلى مما يؤدي إلى زيادة ساعات الاستذكار والمطالعة وتقليل الهدر التربوي. (المرتبة الرابعة عشرة) بوزن ترجيحي (١٧٣).
- ١٥- التأكيد على أهمية تدريس مادة الاقتصاد المتدرج من بداية المرحلة الابتدائية وجاءت بالمرتبة الرابعة عشرة مكرر وبوزن ترجيحي (١٧٣).
- ١٦- الاهتمام بتوفير الأجواء الديمقراطية المدرسية في المدارس والجامعات والتي تؤدي إلى صقل وتشكيل شخصيات الطلاب وإعدادهم للحياة البرلمانية القادمة للحفاظ على روح الاسرة الواحدة والمحافظة على نسيج الاسرة الوطنية، وقد جاءت بالمرتبة السادسة عشرة بوزن ترجيحي (١٧٠).
- ١٧- الانفتاح على البيئة الأسرية الخارجية وذلك من خلال تعميم تجربة مجالس الآباء والمعلمين في كافة المدارس بكافة المراحل التعليمية وكذلك المحافظات والأحياء السكنية. وقد جاءت بالمرتبة السابعة عشرة وبوزن ترجيحي (١٦٧).

- ١٨- التأكيد على أهمية بداية التشعب التعليمي والتنوع مع بداية المرحلة الإعدادية أو التدرج فيه، وكإدخال النشاط المهني، وقد جاءت بالمرتبة الثامنة عشرة بوزن ترجيحي (١٦٥).
- ١٩- أهمية مشاركة الطلاب في تخطيط برامجهم الدراسية اليومية وقد جاءت بالمرتبة التاسعة عشر بوزن ترجيحي (١٤٣).
- ٢٠- أهمية تدريب الطلاب على أساليب حل المشكلات أو أساليب كيفية التصرف في المواقف المختلفة وقد جاءت بالمرتبة الأخيرة العشرين بوزن ترجيحي (١٥٤).
- ويرى الباحث أن هذه التوصيات لم تكن من بناء أفكاره ولكنها جاءت من المبحوثين في بداية البحث القبلي، والتي أجاب عليها المبحوثين وقاموا بترتيب استجاباتهم والتي جاءت مرتبة على هذا النحو.

مراجع الفصل الخامس

- ١- برهان غليون، سمير أميجن- ثقافة العولمة وعولمة الثقافة- دار الفكر المعاصر- بيروت - الطبعة الثانية 2000
 - ٢- بطار- عبد الكريم.. العولمة.. دار الإعلام للنشر والتوزيع- عمان- الطبعة الاولى 2000
 - ٣- السنوسي- صالح- العرب من الحراثة إلى العولمة- دار المستقبل العربي- القاهرة- الطبعة الاولى 2000
 - ٤- عبد الرحمن الخطيب- الخدمة الاجتماعية المدرسية بين الأصالة والمعاصرة- دار الجامعات- رام الله 1998
 - ٥- محمد محفوظ- الحضور والمتابعة " المنقف العربي وتحديات العولمة- المركز الثقافي العربي- بيروت 2000
 - ٦- مراجع من الإنترنت: (مواقع مختلفة على الإنترنت)..
٧- النشار- مصطفى.. ضد العولمة.. دار قباء للطباعة والنشر - القاهرة 1999..
- [www. algalm.Club Ch/](http://www.algalm.Club Ch/)
 - <http://www.alwatan. com/>
 - [http:// www.cairo.enu.eg/](http://www.cairo.enu.eg/)
 - [http:// www.ayna. Com/](http://www.ayna. Com/)

الفصل السادس
العنف ضد الطفولة

الفصل السادس العنف ضد الطفولة

١ - مقدمة الفصل:

كرمت الديانات السماوية وآخرها الديانة الإسلامية الحنيفية، "الطفولة" وأجل شأنها، ويكفي في أول الأمر أنها الدليل الملموس في عالم البشر على قدرة الله جل جلاله، فمن نطفة ضئيلة يخرج الخالق البارئ المصور لهذا الوليد الجديد بما فيه من طاقات تتفتح يوماً بعد يوم.

ولقد أبطل الإسلام عادات الجاهلية في التفرقة بين البشارة بالذكر والبشارة بالأنثى، فسوى بينهما في ذلك وحض على حسن تسمية المولود، لما للاسم الجميل من آثار نفسية وتربوية كثيرة متنوعة، فهو يدخل والغبطة على نفس المسمى، ويدخل الفخر والراحة على نفس أبوية وخاصته (١).

وتلعب الأسرة دوراً أساسياً في تنشئة الطفل ونموه وإشباع حاجاته البيولوجية والنفسية والاجتماعية والقيمية، بما يؤدي إلى تشكيل شخصية وتجديد ملامحها وطابعها في مستقبل حياته، فالرعاية الوالدية للطفل وتلبية احتياجاته ورغباته وتعويد الاعتماد على النفس واكتسابه الخبرات المتنوعة تساهم في تنمية شخصية الطفل وتشكيل سلوكه الاجتماعي.

والأسرة هي الخلية الأولى في المجتمع ونواته، وهي القادرة على تحقيق مطالب النمو النفسي والاجتماعي لأفرادها، فمن خلالها تعليم عضو الأسرة التفاعل الاجتماعي مع رفاق السن والمحيط به، وتكوين الصداقات والاتصال بالآخرين والتوافر وتكوين الضمير واكتسابه معايير الأخلاق، وتكوين المفاهيم والمدرجات الخاصة بالحياة، ونحو مفهوم الذات، واكتساب اتجاه سليم نحو الذات (٢) والأسرة السوية هي التي تقوم بتحقيق التنشئة الاجتماعية السليمة لأبنائها فيكتسبون السلوك الاجتماعي القوي الذي يعمل على خلق المواطن الصالح، أما الأسرة التي تفشل في تحقيق تنشئة اجتماعية سليمة لأبنائها فأنها تعمل على خلق أفراد منحرفين يؤثرون على أمن المجتمع واستقراره (٣).

وتعتبر العناية بالطفولة إحدى الدلائل على تقدم أي مجتمع من المجتمعات ومن هنا بدأت هذه الفئة نتيجة تطور الفكر الإنساني والديمقراطي تأخذ حقها الطبيعي في الرعاية والتوجيه والتأهيل لحياة تستطيع أن تعيشها في سعادة وفق

إمكانياتها، وكان من الطبيعي أن يستحياة مجتمعنا الذي يؤمن محور كل فرد في الحياة الحرة الكريمة إلى العناية بهذه الشريحة من شرائح المجتمع، وذلك للعمل على توفير الظروف والإمكانات وأساليب الرعاية المختلفة لهم (٤).

٢- التعريف بالطفولة والاهتمام برعايتها:

١- الطفولة مرحلة مهمة من مراحل نمو الأفراد، ويجب أن يسعد بها الطفل، وهي ليست مرحلة أعداد للحياة المستقبلية فقط كما كان ينظر إليها قديماً، وذلك أنها مرحلة نمو مستمر للفرد من جميع نواحيه، وهي مرحلة عمرية يعيشها الفرد من أن يولد وحتى تنتهي هذه الفترة، وبكل ما فيها من سمات وقدرات ومميزات ومشكلات تتطلب نوعاً معيناً من التعامل مع الطفل. وتشير الاتجاهات المعاصرة، في "علم النفس" إلى أهمية السنوات الخمس الأولى في حياة الإنسان، حيث تعتبر مرحلة الطفولة هي المرحلة الذهبية لتوجيه قوى الطفل واستعداداته المختلفة، ووضع أسس التربية الاجتماعية والخلقية السليمة والعادات الاجتماعية البناءة، وغرس العواطف السليمة، وإيقاظ الرغبة في العمل الإيجابي (٥).

٢- تعريف منظمة رعاية الطفولة والمكتب الإداري برعاية الطفولة بالولايات المتحدة:

هي تلك الخدمات المتخصصة من أجل الرعاية الاجتماعية والتي تعني أساساً بالطفل الذي يشبع حاجاته في الأسرة، أو داخل أي منظمات اجتماعية أخرى وهذه الخدمات تصاغ بحيث تحقق الإشباع عن طريق تقوية وتعزيز مقدرة الوالدين على بذل الرعاية وتقديم ما يحتاجه الطفل من حب وإرشاد (٦).

٣- تعريف إقبال محمد بشير:

هي مجال من مجالات الخدمة الاجتماعية الذي يعني بخدمات من شأنها أن تقدم الحلول لمشاكل الأطفال الذين لم تتح لهم فرصة إشباع حاجاتهم الاجتماعية بالقدر المناسب داخل الأسرة أو المجتمع (٧).

٣- الأسرة ووظيفتها في رعاية الطفولة:

منذ أكثر من ربع قرن، يتردد القول أنه "إذا أردنا لأطفالنا النمو السليم فيجب أن نبدأ جهودنا معهم قبل أن يولدوا بربع قرن" أي أن نبدأ بالأسرة من خلال تهيئتها لمعاملة الأطفال وفق أساليب صحيحة.

ولم يعد ذلك المبدأ اجتهاداً اعتباطياً، بل هو نتيجة لتضافر مساع علمية متعددة، كان من نتيجتها تأكيد أهمية دور الأسرة ليس في مجال تنشئة الأطفال فحسب، بل وفي تحقيق خطوات التغير الاجتماعي للمجتمع كله.

وقد تراكمت مجمل المساعي العلمية لتشكل افرعاً علمية متعددة تعني بموضوعات الأسرة من بينها مجال الخدمة الاجتماعية الأسرية الذي كانت بداياته قد اتسعت من منذ مطلع القرن العشرين، ألا إن فهم الأسرة وضبط السلوك الأسري والتنبؤ بما تؤول إليه المؤثرات فيها ما تزال تخضع للكثير من الاتجاهات الأيديولوجية والتأملات الفردية والاجتهادات الذاتية، رغم خطورة دور الأسرة في المجتمع، وضرورات الاعتماد على الحصائل العلمية لفهم طبيعة العائلة ووظيفتها وطبيعة العلاقات فيها، وأدوار أعضائها وصولاً إلى فهم واقع البناء الاجتماعي للمجتمع خاصة وأن التعرف الصحيح إلى الأسرة يعد حجر الزاوية في التعرف إلى المجتمع، فضلاً عن التغيرات المستقبلية للأسرة ترتبط تبادلياً بمستقبل المجتمع (٨).

ومن هنا فإن الأسرة بالرغم من أنها جزء من المجتمع إلا أن لها قدراً من التفرد في إيقاع حياتها، مثلما لها ثقافتها الفرعية التي تشكل كل من العادات والأفكار والقيم التي تشترك فيها مع سائر الأسر في المجتمع أو الجماعة.

٤- نظريات الإساءة الوالدية للأطفال:

إن المتأمل للنظريات والنماذج والدراسات الإمبريقية في هذا المجال سيجد أن هناك اتجاهين في تفسير الإساءة الوالدية.

الأول: هو ما يمكن أن نطلق عليه الاتجاه ذو البعد الواحد، وهو الذي يفسر الإساءة الوالدية من خلال منظور واحد كالخبرات المبكرة والطفولة المتعلمة، أو التعلم الاجتماعي، أو سمات معينة في شخصية كل من الوالد أو الابن، أو التفسير البيولوجي النفسي، أو إدراك الآباء وتفسيرهم الخاطئ للمنبهات والإرشادات الصادرة من الأبناء. (٩)

الثاني: فهو الاتجاه متعدد الأبعاد، وهو الذي يفسر سلوك الإساءة الوالدية من خلال عدة أبعاد، ومن خلال تفاعل كل مع العوامل البيئية مع العوامل الذاتية.

أولاً: النظريات ذات البعد الواحد:

١- نظرية التحليل النفسي:

تفسر الإساءة الوالدية من خلال العدوان الكامن في اللاشعور لدى الآباء والأمهات ذلك أن (الأنا) لدى الوالدين المسيئين لأبنائهما يكون قد تعرض كل منهم

لأذى في طفولته مما يدفعه على إيذاء أطفاله، وتركز هذه النظرية على العلاقة بين الشخص وأمه وضرورة أن تكون هذه العلاقة إيجابية، وعلى أن الخبرات المبكرة الأولى هي المسؤولة عن الإساءة الوالدية (١٠).

٢- النظرية البيولوجية:

وتفسر سلوك الإساءة الوالدية للطفل من منظور أن هناك خلل ما لدى الآباء والأمهات أو لدى الطفل، قد يكون خللاً عصبياً "أو تخلفاً عقلياً" أو عوائق عصبية (النظرية النيورولوجية) (١١) اليوت Elliott أو أن المخ ليست لديها القدرة على أن يواكب طلبات الطفل بشكل مناسب، فالخلل هنا فسيولوجي، وهذا العجز يزيد من سوء معاملة الطفل وقد تبين أن الوالدين يسيئون لأبنائهما لديهما مشكلات صحية أكثر من هؤلاء الذين لا يسيئون لأبنائهم.

٣- نظرية التعلم الاجتماعي:

تعتبر تلك النظرية أن العدوان سلوك متعلم مستمد من البيئة الاجتماعية فالطفل يأتي للعالم صفحة بيضاء ويتشكل سلوكه تبعاً لمعاملة والديه له، فهو يتبع نموذج الإساءة الذي تعلمه من والديه، مثلاً يتعلم منهما القيم والمعايير والنماذج السلوكية المختلفة من خلال عملية تعلم ونمذجة، وقد أوضحت نتائج إحدى الدراسات أن الطلبة الذين سبق أن تعرضوا لإساءة جسمية والدية أدركوا أن المعاملة السيئة التي تلقاها الأطفال في القصص التي تروي لهم معاملة ملائمة وذلك بشكل أكبر من الطلبة الذين كم يساء إليهم وهم صغار (١٢).

وتستطرد بعض الدراسات في الألفة Attachment التي يعبر مضمونها عن تعلم اجتماعي وتوقع، فالعلاقة المفعمة بالحب التي تقدم للرضيع تكون نموذجاً للعلاقات المتبادلة فيما بعد، وبالتالي فالطفل الذي عومل معاملة فيها إساءة يتوقع الرفض من الآخرين، وتكون إستجاباته نحو الآخرين بطريقة تتماشى مع هذه التوقعات.

وعندما قام " روتر Rooter" (1984) بعمل دراسات ميدانية على عينات من الأسر التي أودع أبنائها في مؤسسات للرعاية بسبب الإساءة الوالدية تبين أن أمهات هؤلاء الأبناء قد تعرضن لإساءة والديه، وتلقين الرعاية في أحد المؤسسات مما دعا "روتر" وزملاؤه على القول بأن الخبرات المبكرة يمكن أن تؤثر في نوعية العلاقات المتبادلة تبين الأشخاص، فإذا تعرض الشخص لإساءة والديه في الطفولة فقد يمتد تأثير الضغط النفسي المصاحب للإساءة إليه فيما بعد. إلا أن ذلك لا يمكن

التنبؤ به دائماً حيث أن هناك عوامل أخرى يمكن أن تخفف من تأثير الخبرات المؤلمة التي حدثت في الطفولة "روتر" (١٣).

٤ - النظريات المعرفية:

وهي التي تركز على تغير عملية الإدراك المتضمنة وراء سلوك الإساءة الوالدية، ومن هذه التغيرات:-

أ - الإساءة الوالدية:

ترجع إلى نقص في المهارات الإدراكية للوالدين، يذكر كل من "آذار وسيجل Azaronal Siegel" (1990) إن الوالدين المسيئين لأبنائهما يكون لديهما نقص في المهارات الوالدية، وتقدير للذات منخفض، مما يسبب التوقعات غير الواقعية لأبنائهم وتحدث الإساءة من خلال أربع مراحل هي:

المرحلة الأولى: لدى الآباء معايير غير واقعية تتعلق بالسلوكيات الملائمة للأطفال.
المرحلة الثانية: يصطدم الآباء بسلوك الأبناء والذين يخفقون في تحقيق معايير الآباء.

المرحلة الثالثة: يكون الآباء اتجاهًا سلبيًا للسلوك ولا يطلبون تفسيرات ولا يلومون أنفسهم عندما لا يحدث تدخلهم أي تفسير في استجابة الطفل. (١٤)
المرحلة الرابعة: يستجيب الآباء مرة أخرى بعد بذل قليل من الجهد في تغير سلوك أبنائهم، ويعاقبون أطفالهم بشدة.

فالإساءة الوالدية ترتبط بقدرة الوالدين على إدراك الإرشاد وتفسيرها واختيار الاستجابة الملائمة وتحقيقها، مثل:

طفل يبكي، الوالدان لا يلاحظان أو لا يدركان أنه يبكي، وإذا سمع أحدهما بكاء الطفل قد لا يهتم أو لا ينتبه له، وإذا أدرك البكاء فإنه يحاول تفسير معناه وحسب التفسير يقوم الأب أو الأم باختيار الاستجابة السلوكية الملائمة، وفي بعض الأحيان تتدخل ظروف خارجية في منع تحقيق الاستجابة المختارة، فعند ذهاب الأم للطفل لتحمله تسمع صوت الإناء يغلي فتسرع على المطبخ وتتسوى طفلها.

ب- نظرية العزو النفسي Attribution:

ومضمونها إن إدراك الوالدين لسلوك أبنائهما يكون من خلال اتجاهاتهما السلبية نحو الطفل، فقد لاحظ كل من "نيوبرجر أند وايت Neuberger and white" (١٩٨٩) أن الوالدين المسيئين لأبنائهما أكثر احتمالاً لأن يكون لديهما وهم يعزون السلوك المشكل من أبنائهما بسبب أنهم (مسيئين) وليس لأنهم (متعبون).

ج- نظرية التعاطف: Empathy

ترجع الإساءة الوالدية إلى عدم ممارسة الوالدين سلوك التعاطف في الصغر، فلكي نفهم الآخرين وندركهم على نحو جيد علينا أن نقلدهم ونتخيل مشاعرهم، ومن أبرز الدراسات في هذا المجال دراسة "فيشباخ Feshbach" والتي درس فيها ٣٣٦ إماً وإبناً منهم المسيئات لأطفالهن على درجات منخفضة على هذا المقياس، وعلى الرغم من رغبة أولئك الأمهات في تغيير نمط معاملتهن لأبنائهن إلا أنهن لم يستطعن ذلك، وقد فسر فيشباخ ذلك بأنهن لم يتعلمن التعاطف في الصغر.

د- (بعد الدفء) نظرية القبول الرفض الوالدي لـ رونر Rohner (١٩٨٦):

الفكرة المحورية التي تدور حولها تلك النظرية هي عن ذلك الحب الذي قد يمنحه الأبوان لأطفالهما، ويحسن تصوير الدفء الوالدي على شكل متصل طرفة الايجابي هو القبول وطرفة الآخر السلبي هو الرفض وهناك علاقة بين الرفض الوالدي وبين الإساءة للأطفال، ويتخذ الرفض الوالدي ثلاثة أشكال:-

أولها: العداء والعنوان.

ثانيها: اللامبالاة بالطفل وإهماله.

ثالثهما: الرفض بصورة غير محددة Undifferentiated.

وتكمن المشكلة في أن إدراك الطفل لهذا الرفض يؤدي إلى ظهور جملة صفات شخصية مثل الاعتمادية والعدوانية والسلبية والتقدير السلبي للذات وعدم كفاية الشخصية وعدم التجاوب الانفعالي وعدم الثبات الانفعالي، والنظرة السلبيه للحياة.

ويمكن القول أن هذه النظرية تقوم على فرضية أن السلوك الإنساني يتأثر بالطريقة التي يدرك ويفسر بها الفرد عالمة، والتي يركب بها الأحداث من حوله أكثر مما يتأثر بالأحداث الموضوعية ذاتها.

ويؤكد "رونر" على المنظور الفينومونولوجي الذي يأخذ خبرة الطفل في الاعتبار وكيف يرى هو ذلك السلوك الوالدي ؟ وكيف يفسره؟ (١٥)

النظرية الاجتماعية البيئية:

ركزت الدراسات المبكرة على التغيرات داخل الفرد ثم جاءت الموجات الأخرى من الدراسات التي تركز على القوى الاجتماعية والثقافية من الفقر وانخفاض الدخل وكثرة عدد أفراد الأسرة، وما يستتبعه من تغذية غير مناسبة، وسكن غير ملائم، وتعليم غير كاف، وعدم عناية صحية وبطالة، ومستوى اجتماعي

متدني، وجيرة فاسدة كعوامل ترتبط بالإساءة للطفل، فهذه العوامل تكون بمثابة ضغوط نفسية على الآباء تدفعهم إلى ممارسة عدوانيتهم تجاه الأبناء، وقد تبني هذا الرأي العديد من الباحثين لدرجة أنهم اعتبروا الفقر هو المسئول عن الإساءة.

وبالطبع فإن هذه النظرة يمكن اعتبارها نظرة أحادية فاعتبار الفقر هو المسئول عن الإساءة للطفل لا تفسر لنا وجود أسر عديدة ذات مستوى اقتصادي متدني وبالرغم من ذلك لا تستخدم الإساءة مع أبنائها (١٦).

ومن الدراسات التي قامت بتحليل العوامل الاجتماعية في الإساءة للأطفال دراسة "شترأوس Straus" (١٩٧٩) التي توضح الأسر التي تسيء للأطفال.

النوع الأول: هي الأسر التي يسيء الوالدان فيها للطفل.

النوع الثاني: من الأسر التي يسيء فيها الأب للطفل.

النوع الثالث: هي التي تسيء فيها الأم للطفل.

٥- تصنيف الاتجاهات الوالدية:

توصل كل من (عماد الدين إسماعيل - ورشدي فام) بعد عدة دراسات عن الأسرة المصرية والاستعانة بإطار نظري تصورا فيه العلاقة الديناميكية بين الآباء والطفل مع عدم الالتزام بأي تصنيف آخر متعارف عليه توصلوا إلى ثمان اتجاهات والدية هي:-

التسلط - الحماية الشديدة - الإهمال - التدليل أو التساهل - القسوة - الألم النفسي - التذبذب - التفرقة - السواء.

١- الاتجاهات الوالدية السلبية:

رغم أن الاتجاهات الوالدية السلبية قد تتداخل فيما بينها، فقد يندمج اتجاه التسلط مع القسوة أو الحماية الشديدة مع التساهل والتذبذب أثناء الممارسة التربوية، إلا أننا لغرض الدراسة نوضح كل اتجاه على حده، تعريفه وأثاره السلبية.

أ- اتجاه القسوة Attitude of cruelty:

يعبر اتجاه القسوة عن مجموعة من الأساليب التي يتبعها الآباء لضبط سلوك الطفل غير المرغوب فيه (بالنسبة للأب)، ويتضمن العقاب الجسمي كالصفع والضرب، أي كل ما يؤدي إلى إشارة الألم الجسمي، وقد يكون مصحوبا بالتهديد اللفظي أو الحرمان، وقد تصل شدة العقاب لدرجة إساءة معاملة الطفل وإيذائه.

قد يلجأ الآباء للضرب عندما يسيء الطفل التصرف فالعقاب يعدل سلوك الطفل بسرعة، بعض الدراسات التجريبية، حسب نظرية التعلم، أظهرت أنه اتجاه أساسي

لكف السلوك غير المرغوب مقارنة بالاتجاهات الأخرى، لكنه يتضمن نتائج سلبية أكثرها وضوحاً تعلم السلوك العدواني فالآباء هنا يمثلون نموذجاً عدوانياً يقلده الطفل، فيلجأ لاستخدام أساليب القسوة لحل الصراع في تعامله مع الأصدقاء والآخرين. إضافة إلى أن الطفل قد يتجنب التعامل مع الآباء الذين يعاقبونه، وهذا يعطي الآباء فرصاً أقل لتطبيع أطفالهم.

إن الشحنة الانفعالية والتوتر المصاحب للعقاب البدني قد يعطل قدرة الآباء على الحكم الموضوعي لحل المواقف.

ويؤدي لمزيد من النتائج السلبية سواء على مستوى نمو الطفل النفسي الاجتماعي، أو على مستوى طبيعة العلاقة بين الآباء والأبناء والدخول في (دائرة إلزامية) مع التفاعل السلبي. واتجاه للقسوة في مجتمعنا غير مستبعد لدى جميع الأوساط (المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة).

ويذكر (محي الدين توك) بعد مشاركته في المؤتمر الدولي الثاني الذي عقد في لندن عام ١٩٧٨، سوء معاملة الأطفال (والذي اشتركت فيه -٢٩- دولة لم يمثل فيها من الدول العربية سوى الأردن) أنه أبانت بعض التقارير حقائق مذهلة عن مدى حجم مشكلة إساءة معاملة الطفل الجسدية والنفسية، ويتصور البعض (كما يقول توك) أن هذه الظاهرة ترتبط بالمجتمعات الصناعية المتقدمة، لكن دول العالم الثالث في حاجة ماسة إلى دراسات ميدانية للتعرف على حجم وأبعاد تلك المشكلة.

إن إساءة معاملة الطفل تتأثر بقبول فكرة العقاب الجسدي في المجتمع "وتقبل العنف في تربية الأطفال في ثقافة ما يتلازم مع الحرمان العاطفي والاقتصادي والاجتماعي، وأيضاً يتلازم بوجود معتقدات خاطئة حول طبيعة العلاقة بين الآباء والأبناء".

ب- اتجاه الإهمال Negligence:

يقصد باتجاه الإهمال: تجنب الآباء التفاعل مع الطفل "فيتترك دونما تشجيع على السلوك المرغوب عنه، ودونما توجيه إلى ما يجب أن يقوم به أو إلى ما ينبغي عليه أن يتجنبه".

إن إهمال الطفل في مرحلة الرضاعة ونقص مواقف التفاعل بينهما والاستجابة المتزامنة لإشاراته يؤدي إلى خوض اتجاه سلبي، وقد يصل الأمر في حالة الإهمال الشديد إلى الاضطراب العقلي والاجتماعي والانفعالي.

ومن أسباب إهمال الأم: غيابها الفعلي أو العاطفي. فقد تكون موجودة جسدياً لكنها غائبة عاطفياً بسبب نقص الوعي الأمومي أو عدم التضج أو الخلافات الزوجية.

ج- اتجاه التذبذب: Hesitation:

يقصد باتجاه التذبذب اللا توازن في السلطة بين الأبوين، فالسلوك الذي يثاب من أحدهما قد يرفض من الآخر.

ويعتبر هذا الاتجاه من الاتجاهات الوالدية سلبية، فالأطفال قد يتكيفون مع آباء متساهلين أو متسلطين، معاقين أو مستحونين، لكنهم يجدون صعوبة للتكيف مع مطالب متغيرة وغير متوقعة، وبالتالي فالطفل لا يمكنه تمثيل منظومة القيم التي قد تحملها تلك الاتجاهات، وقد يؤدي به ذلك إلى الانحراف وسوء التوافق.

ولقد بنيت العديد من الدراسات على ذلك، نذكر منها دراسة باترسون ١٩٧٧، ودراسة هيثر نغيتون ١٩٧١، حيث وجد أنه حتى في الأسر التي أبواها منحرفون، عندما يتفق الأم والأب في أساليبهم التربوية فإن نسبة الانحراف تقل في أطفالهم.

كما أن تجربة (روس، ببارك) ١٩٦٩، على عينة من أطفال الروض، بعد دراستها لأثر عدة متغيرات في العقاب وجدت أن تأثير العقاب يعتمد على التناغم في تطبيقه، فالأطفال يصبحون أكثر عدوانية وتمرداً عندما يسمح بالسلوك مره ويرفض مره أخرى، وتضيف (روس) إن التذبذب في المعاملة أكثر وضوحاً لدى آباء الأطفال المنحرفين سواء أكان التذبذب في مواقف مختلفة أو بين الوالدين في المعاملة.

وفي مجتمعنا العربي يظهر اللا توازن في السلطة بين الأبوين واضحاً، يشير إلى ذلك (علي يعقوب) بقوله يرتبط العقاب البدني بدور الأب، وإذا صادف إن كانت الأم ممن ترفض الانصياع، ازدادت الخصومات في الأسرة، مما يعزز في نفسية الطفل الشعور بفقدان الأمن، وفي جميع الأحوال لا يعطي الطفل في البيت حرية كافية لنموه، ولا يحترم بقدر كاف، وغالباً ما تؤيد الأم زوجها في موقفه هذا، لكنها تتخذ العكس في غيابة فتغرق طفلها بالحنان والعاطفة لتمحو قسوة أبيه وعجزها كأم عن التصدي.

د- اتجاه الحماية الشديدة: Overprotection:

يقصد باتجاه الحماية الشديدة:

قيام أحد الوالدين أو كلاهما نيابة عن الطفل بالواجبات أو المسؤوليات التي يمكنه القيام بها والتي يجب تدريبه عليها إذا أردنا أن تكون له شخصية مستقلة

والمبالغة في الاهتمام والرعاية، وبذلك تؤدي الحماية الشديدة إلى قلة المواقف المناسبة لتنمية الطفل وقدراته.

وقد يعكس اتجاه الحماية الشديدة مشاعر الآباء اللاشعورية لرفض الطفل ونبذه، لذلك تبدو اتجاهاتهم التربوية متقلبة ما بين التساهل والقسوة، لتعكس قلقهم ومعاناتهم.

كما وقد يؤكد الآباء هنا حبهم للطفل، بعض تصرفاتهم المبالغ في حمايتهم له والمشوّهة بالقلق قد لا تعكس ذلك، والخطاب الذي قد يفهمه الطفل هنا "إن أمك أو أباك لا يتفان بك، أنهما يعتقدان إنك لا تستطيع أن تحسن الإنجاز بمفردك لذلك تؤدي الحماية الشديدة إلى الشعور بالهشاشة والضعف عند مواجهة أي موقف جديد.

إن إتاحة قدر من العفوية لممارسة الإرادة والاختيار أساسي لمساعدة الطفل على تنمية الاستقلال والثقة بالنفس.

هـ- اتجاه التساهل Fondling:

يعبر اتجاه التساهل عن الأساليب التربوية التي تعمل على تشجيع الطفل ليحقق رغباته بالشكل الذي يحلو له، والاستجابة المستمرة لمطالبه، وعدم الحزم في تطبيق منظومة الثواب والعقاب.

إن ضبط سلوك الطفل يعد شرطاً أساسياً للنمو في اتجاه إيجابي، فالآباء المتساهلون يعرقلون إحساس الطفل بالأمان، حيث لا يبعث الإفراط في التساهل على الثقة، لأنه الرضوخ المستمر لمطالب الطفل قد يعكس ضعف الآباء وهذا يناقض حاجته للشعور بقوتها اللازمة لحمايته.

ودرجة معينة من الحزم الوالدي ضروري لتنشئة سوية، فأي مبالغة في السيطرة، التساهل يؤدي إلى نمو في اتجاه سلبي.

لقد توصلت (بومرينر) ١٩٧١م بعد عدة دراسات عن السلطة الوالدية وعلاقتها بشخصية الأبناء على خلاصة وهي "إنه ليس على الآباء أن يسمحوا لأبنائهم بالحرية ضمن حدود معينة، بل عليهم أن يفرضوا قيوداً ضمن حدود معرفتهم لكنها تستجيب لمطالب واحتياجات الطفل.

والخلاصة السابقة تصف اتجاه السواء، أي أساليب الآباء الموثوق بهم

.Authoritative Parents

و- اتجاه التسلط Authoritarianism:

يقصد باتجاه التسلط:

المبالغة في الشدة دون الاهتمام بحاجات ورغبات الطفل، وفرض الطاعة المعتمدة على أساليب متعدد كالتهديد والعقاب الجسدي، أكثر من أساليب الشرح والتفسير، لتنظيم سلوك الطفل.

إن من أهم أهداف التربية الضبط الذاتي Self-Control لدى الطفل أو تنمية الضمير، فالضمير هو السلطة الداخلية التي تحدد الصواب والخطأ.

من منظور التنشئة التي تلقاها الطفل وما تمثله من معايير وقيم والتسلط قد يؤدي إلى نمو ضمير "تعسفي" يجعل للطفل يشعر بالذنب بسبب أفكار وتصرفات قد لا تكون خاطئة من منظور ما. ويصبح متردداً في اتخاذ قراراته (خواف) من أن يرتكب خطأ يلام عليه، وبذلك قد يفقد تلقائية الفطرية لحب الإطلاع والاكتشاف من أجل الاحتفاظ لنفسه بحدود يشعر فيها بالأمان.

لقد أشار (بولبي) لأثر اتجاه التسلط على الطفل بقوله: عندما تكون القوانين والقواعد صارمة ومن الصعب تقبلها، وعندما تكون العقوبة شديدة عند الخروج من القوانين وخاصة التهديد بسحب العون، فإن الثقة بالآباء يمكن أن تضعف.

فنرفض الاستجابة لرغبات الطفل والتهديد بترك المنزل أو إبعاد الطفل عنه، يمكن لهذه العقوبات أو التهديد بها أن تصبح ذات تأثيرات خطيرة على نمو الشخصية.

لو القينا نظرة متعمقة على الاتجاهات الوالدية السلبية، نجد إنها تعكس أساليب الآباء المتصفة بالانفعالية واللامبالاة والتوتر والقلق وعدم النضج، وقد تشير تلك الأساليب لدى الطفل العديد من الحماية كالصراع والرفض والقلق والمعارضة، ومما يترتب عن ذلك مزيد من المصاعب في وضع حدود تربوية سلمية والدخول في دائرة إلزامية من التفاعل السلبي بين الطفل ووالديه ونمو الطفل في اتجاه سلبي.

ز- اتجاه السواء Attitude of normality:

يقصد باتجاه السواء: ممارسة الأساليب من وجهة نظر الحقائق التربوية، وعدم ممارسة الأساليب المعبرة عن الاتجاهات السلبية.

لقد بنيت جميع الدراسات الخاصة بموضوع العلاقة بين الطفل ووالديه، ارتباط اتجاه السواء إيجابيا بالثقة بالنفس والقدرة على تحمل المسؤولية والإبداع

والعلاقة الجيدة بالآخرين وضبط الذات والارتباط الآمن Secure Attachment ومن جهة أخرى ارتبط بنضج الآباء واتزانهم الانفعالي تصوراتهم العلمية لمفهوم الطفولة وحاجاتهم.

فيشير (بولي) إلى أن الآباء هنا يمتلكون قيماً وقواعد محددة وواضحة قادرين على إيصالها لأبنائهم يهتمون بتنمية الاستقلال الذاتي للطفل ويشجعونه على ذلك مع احترامه والاستمتاع بصحبته مساعدته في حالة طلب العون.

كما توصلت (ديانا بومرينر) ١٩٧٢م في دراساتها على أن أساليب السواء تميز الآباء الموثوق بهم، فهم يستعملون الثواب أكثر من العقاب وينقلون توقعاتهم بوضوح ويزودونها بالشرح لمساعدة الطفل على فهم أسباب المطالب ويستمعون له ويشجعونه على الحوار، فتفاعل الآباء مع الأطفال هنا يتصف بالمساندة والتقبل.

وقد أعد كل من (هثرونفتون، باك) إلى أهمية تقبل الآباء للطفل فهو يؤدي للشعور بالأمن والقدرة على ضبط النفس ويساعد على التعلم.

ودراسة (مسيرة طاهر) بينت أن الآباء الأكثر ميلاً للإيجابية في تربيتهم يتصفون بالأبوة والأمومة، بينما الآباء الأكثر ميلاً للسلبية في تربيتهم يتصفون بملكية أبنائهم، والفرق كبير بين الأبوة والأمومة أو الملكية.

كما توصل (سيدي محمد) إلى أن أساليب التسامح، وهي الأساليب التي تسمح للطفل بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم، ارتبطت إيجابياً بالقدرة على التفكير الإبداعي باعتباره يفسح المجال أمام الطلاقة والمرونة والأصالة، وتلك المفاهيم التي تعتبر أساس أي تفكير إبداعي. (١٧)

٦- ما هي خطوات العمل في حالة وصول حالات مُساء إليها للمستشفيات:

في حالة الاعتداء على الطفل جنسياً لابد من القيام بعده خطوات في المستشفى، من أهم هذه الخطوات:

أ - فحص الأعضاء التناسلية والأنثوية وفتحة الشرج للذكر يجب أن يتم للأسباب الآتية:

- ١- محاولة اكتشاف وتعقب الحالات المعدية أو الجروح والحالات المرضية.
- ٢- تقييم طبيعة أي اعتداء (جنسي أو غيره).
- ٣- للأعضاء التناسلية للذكر أو الأنثى لا يمنع التشخيص ولكن للأطفال الصغار فأنه يستبعد الاعتداء النافذ أو الداخل (فتحة الشرج).

٤- يوفر دليل شرعي قد يساعد مستقبلاً على حماية الأطفال للبدء في عملية الشفاء.

ب- كيف يمكن فحص الأعضاء التناسلية للإناث وفتحة الشرج للذكور إن التعاون أثناء الفحص يتم عند أطباء الأطفال بما يجري وإشراكهم في هذه العملية، ويسمح لهم بعمل "المسحة" إذا رغبوا.

ويسمح للطفلة أن تترقد على ظهرها لفحص المهبل أو على جنبها لفحص فتحة الشرج، ويفضل بعض الأطفال أن يرقدوا ووجوههم للأسفل وركبتهم في اتجاه الصدر، وفي هذا الوضع فإن الحافة الخلفية لغشاء البكارة ترى بوضوح عن الوضع الآخر الذي تستلقي فيه الطفلة على ظهرها ويمكن تحاشي فحص غشاء البكارة "بالمسحة" ١٨.

٧- الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي وسوء معاملة الأطفال

تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي من المهن الحديثة نسبياً للعمل مع حالات الأطفال المساء إليهم أو المعرضين للانحراف أو المحرومون الكبار والصغار كالأحداث المنحرفين هذا وسوف نقوم بتحليل الممارسة لنوضح للقارئ دور الخدمة الاجتماعية المهني مع كافة الفئات المشمولة بالدفاع الاجتماعي وخاصة الأطفال المساء إليهم من كافة النواحي.

هذا وسوف نستعرض مكونات الدور المهني للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع حالات الأطفال المساء إليهم على النحو التالي:

أولاً القيم:

١- القيم هي مجموعة من الآراء والأفكار والمشاعر التي تؤمن بها طائفة من الناس وتراعيها أثناء تعاملها وأثناء تأدية خدماتها للجماهير كطائفة الأخصائيين الاجتماعيين أو الأطباء أو الشرطة النسائية (من ضباط، أو الشرطة المجتمعية) أو القانونيين أو الممرضين وغير ذلك.

٢- القيم هي بمثابة المعايير والعادات والتقاليد والأعراف التي تعمل لدى طائفة معينة يتوجه سلوكها الإنساني في خدمة المنتفعين أو المستفيدين من خدماتها وخاصة المنحرفين الصغار أو الكبار أو ذوي العلاقة بهم، وكذلك المعرضين للإساءة بكافة أشكالها المختلفة.

أنواع القيم:**١ - القيم الإجبارية أو القيم المطلقة:**

أو القيم القائمة على التمسك بالمعيار بصورة مطلقة مثل قيم القانون السماوي أو القانون الوضعي ومن نماذج هذه القيم الإخاء والتعاون والصدق والعدالة والمساواة والجمال وإلزام نفقة الأب على أسرته وقيم العلاقة التي تنظم الحياة بين الزوج وزوجته وقوانين التعليم والنقابات والمساعدات الاجتماعية...الخ.

٢ - القيم التفضيلية أو الوسطى:

والتي تعتبر ضرورية لأنها منحدره من القيم الأولى الإجبارية أو المطلقة ويقتردي بها هؤلاء الأفراد حينما تقوم طائفة بالمجتمع بالتشجيع على الاقتداء بها والسير تبعاً لها ويكافأ من ينجح بالاقتداء بها كالحدث الذي يلقى التشجيع من مشرفية ووالديه في الأسرة والمجتمع والقيم الخاصة بحفظ القرآن الكريم التي تنظم من الأطفال للمساء إليهم ويقضون فترة في الرعاية الإيوائية وكذلك الأحداث وكذلك المحكوم عليهم ويقضون فترة سلب الحرية في السجن والتي تأخذ أشكالاً عديدة مثل المدح والثناء والتقدير سواء في الصحيفة السلوكية أو الملف الاجتماعي كذلك قيم الديمقراطية لإتاحة الفرص لهم للتعبير عن ذواتهم وآرائهم بصورة تمنحهم الثقة بأنفسهم وتشجعهم على زيادة أدائهم الاجتماعي

٣ - القيم الأدائية:

هي المعاني والمفاهيم الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية عامة والخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأطفال المساء إليهم والانحراف بخاصة والتي انحدرت من الديانات السماوية والقوانين الوضعية وخبرات الرواد الأوائل من الخدمة الاجتماعية ورجال الإحسان سابقاً وكذلك ما آلت إليه نتائج البحوث والدراسات العلمية في التوصل إلى أفضل المبادئ المهنية التي تساهم مساهمة فعالة في تقديم المساعدة للمنتفعين مسلوبي الحرية وغيرهم ومن هذه القيم مايلي:

أ - العلاقة المهنية:

تعرف العلاقة المهنية في الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي حالة من الارتباط العقلي والعاطفي التي تنشأ بين الأخصائي الاجتماعي والطفل المساء إليه أو الحدث من جهة وبينهما وبين أحد أطراف المشكلة سواء في المؤسسة العقابية أو الأسرة بما يؤدي إلى علاج ومساعدة الحدث وغيره من مسلوبي الحرية.

مراحل العلاقة المهنية كعملية علاجية: للعلاقة المهنية بداية ووسط ونهاية:

وسوف نتناول هذه المراحل بشيء من التفصيل كما يلي:
مرحلة البداية:

حيث إن المتعرض للإساءة يأتي إلى مكتب الأخصائي الاجتماعي وهو في تردد خائف وجل تحدوه مشاعر للقلق والحساسية والحزن والخوف من المجهول وتشكل هذه المواقف السابقة للحاجز النفسي بين الأخصائي وبينه هنا في هذه المرحلة يبدأ الأخصائي الاجتماعي بإظهار علامات القبول والترحيب والتعاطف والتقدير للظروف التي يمر بها الطالب أو الحالة التي يعاني منها خلال كلمات الاستحسان أو البشاشة التي يظهرها لكسر الحاجز النفسي القائم في بداية المقابلة أو بداية نشوء العلاقة المهنية.

المرحلة الوسطى:

فهي التي تتم فيها عملية التوجيه والتعديل والتغيير والتنمية والتوضيح والبحث عن مصادر وخدمات بيئية متنوعة حيث في هذه المرحلة تتحدد مشاعر وأفكار كل من الأخصائي والمتعرض للإساءة وتصبح وحدة يستثمرها الأخصائي الاجتماعي ويستجيب لها هذا المنتفع بعد أن تم إرساء قواعد العلاقة على أسس قوية وهنا يمكن تشبيه هذه المرحلة بالقنطرة بوسط هذه القنطرة كان الأخصائي الاجتماعي متوحد والمتعرض للإساءة والعنف أو الحدث ويمكن أن يصل به إلى بر الأمان وتكون الحالة قد تغيرت إلى الأفضل.

المرحلة النهائية:

المرحلة الثالثة تلك المرحلة التي نقيم فيها جهود الاثنين وفق إمكانيات المؤسسة الإيوائية وقدرات المنتفع ومهارة الأخصائي الاجتماعي فهناك حالات تعالج علاج نهائي وحالات يقف العمل معها قد يكون لظروف خارجة عن إرادة كل منهما مثل حالات الضعف العقلي أو اشتباه الضعف العقلي أو حالات الاحتياجات الخاصة ذوي الحالات المستقيمة والذين لا يستجيبون إلى توجيهات الأخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين في المؤسسة الإيوائية أو الصحية أو العقابية.

ب- مبدأ السرية:

السرية هي صيانة وحفظ المعلومات والحقائق التي يدلي بها المنتفع في مكان آمن أو في أجواء مهنية آمنة وذلك لحفظها في ملفات في خزائن ذات أرفف محكمة وكذلك بنظام دليل رقمي لكل حالة وأن يتوفر للأخصائي الاجتماعي مكان بعيد عن الضوضاء والتشويش في غرفة هادئة مصممة بحيث تحفظ أجواء

المقابلات المهنية بعيدا عن أعين الفضوليين إلى جانب قيام الأخصائي الاجتماعي بنشر ثقافة السرية بين العاملين في المؤسسة وذلك لعدم اللجوء والحضور إلى مكتبه إلا بتنظيم مسبق أو عدم طرق الباب والدخول إلى باب الأخصائي الاجتماعي إلا بعد الاستئذان حرصا على سرية المعلومات

ثانياً: أغراض الخدمة الاجتماعية في مجال حماية الطفولة :

إن الخدمة الاجتماعية في مجال (حماية الطفل) أو (الأحداث) أو (المجرمون الكبار) تحقق مجموعة من الأغراض منها العلاجية والوقائية والتنموية وكذلك هناك أغراض أخرى أولية ووسطى ونهائية.

١ - الأهداف العلاجية:

خدمات تشمل إعداد الملفات الاجتماعية للحالات الفردية التي تتطلب جهداً علاجياً عميقاً، وكذلك توجيه الجهود الفردية للسريعة الموقفة التي تحتاج إلى توجيه وإرشاد ويتم هذا إلى جانب إقرار احتياجات أعضاء الجماعات في البرامج التي تعمل على إحداث النمو والتغيير المقصود في حياة هؤلاء المنتفعين وفي شخصيتهم.

٢ - الأهداف الوقائية:

تلك البرامج والخدمات التي يقوم الأخصائيون الاجتماعيون وضباط شرطة المجتمع وضباط الشرطة النسائية وكافة أعضاء فريق العمل داخل المؤسسة العقابية وخارجها، (بإعدادها وتنفيذها ومتابعتها لجميع المنتفعين في كافة الأقسام والعنابر منعا لتعرضهم للإساءة والوقوع في المشكلات مستقبلا كبرامج التوعية والتثقيف الخاصة بمكافحة التدخين والإدمان والإيدز ودروس الوعظ والإرشاد الدينية وكذلك برامج توعية الأحداث بمشكلات المرور وكذلك وقايتهم من العودة إلى الانحراف والخروج عن المألوف مرة ثانية).

٣ - الأهداف التنموية:

هي تلك الخدمات التي تعمل على مساعدة المتعرضين للإساءة وغيرهم على تنمية قدراتهم الاجتماعية التي تساعد على التكيف والتوافق مع المجتمع الخارجي وذلك من خلال التدريب على الأعمال التي يجيدون حرفا ومهنا تساعد على العيش الكريم بعد قضاءهم المدة.

ويمكن أن نقسم أغراض أو أهداف الخدمة الاجتماعية في مجال الانحراف إلى تصنيف آخر وهو الأغراض الأولية والوسطى والنهائية:

الأهداف الأولية:

تعني بها الخدمات التي يخطط لها الأخصائي الاجتماعي لتقديمها للمنتفعين خلال فترة زمنية محددة في إطار خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع داخل المؤسسة العقابية أو الإيوائية كاللجان والحكم الذاتي الموجه وغيره، ويأتي ذلك من خلال العمل مع الحالات المراد العمل معها هذا من خلال حالات العام الماضي أو الحالات التي يتم اكتشافها بصورة تقديرية وكذلك الجماعات المراد إعدادها بالتعاون مع المنتفعين وفق ميولهم وأنواع تلك الجماعات أول الخطة الزمنية المقترحة التي تعمل في إطارها تلك الجماعات بالإضافة إلى التنظيمات المطلوبة والمراد تشكيلها داخل المؤسسة العقابية أو الإيوائية.

الأهداف الوسطى:

تقديم الخدمات بعد التعرف على الأولويات وبعد ترتيبها وفق الأولويات التي يحتاجها مجتمع السجن خلال فترة معينة حيث يبدأ الأخصائي الاجتماعي في هذه الأهداف بالتعرف على العوامل والأسباب التي أدت إلى إحداث تلك المشكلات السلوكية وترتيب العوامل وفق أهميتها ليدلنا لوضع الخطة العلاجية الاجتماعية، وكذلك التنظيمات المؤسسية والخدمة العامة ومجلس الرواد (جهاز الرواد) وغير ذلك من أساليب الخدمة في هذا المجال.

الأهداف النهائية:

تعني حصر الجهود والخدمات المهنية التي قام الأخصائي الاجتماعي بالعمل على توفيرها للمنتفعين كأفراد وجماعات وتنظيمات من حيث الكم والكيف وما هي أنواع هذه الجماعات التي يعمل معها وعدد اجتماعاتها وبرامجها في خلال فترة زمنية - يومية - أسبوعية - شهرية - الفترة السنوية من حيث الكم والكيف مع توضيح الصعوبات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي.

ثالثاً: أدوات وأساليب الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي:

الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي تمارس من خلال أدوات تقنية مهنية تدرب عليها الأخصائيين الاجتماعيين خلال فترة إعدادهم العلمي والأكاديمي ذلك ليتسنى لهم تقديم أفضل الخدمات العلاجية والوقائية والتنمية وأدوات ومهارات الخدمة الاجتماعية المتعددة والمتنوعة والتي يستثمرها الأخصائي الاجتماعي في ضوء احتياجات الموقف والخدمة المطلوبة ومن أهم تلك الأدوات:

(١) المقابلة:

لقاء مهني اتصالي هادف بيت الأخصائي الاجتماعي والمنتفعين كأفراد وكأعضاء في جماعات أو تنظيمات كافة المعنيين في تقديم الخدمة تحقيقاً لعملية المساعدة المهنية.

مفهوم المقابلة إجرائياً:

- ١- للمقابلة أهداف هامة في عملية المساعدة.
- ٢- تعتمد على المهارة والاستعداد والعلم.
- ٣- للمقابلة أساليب مهنية خاصة.
- ٤- للمقابلة قواعد تنظيمية.
- ٥- للمقابلة أنواع متعددة من حيث عدد المستفيدين وشخصية المهني والتوقيت.

أهداف المقابلة في عملية المساعدة:

- ١- التعرف على احتياجات الحدث أو الجماعة أو التنظيم من التنظيمات.
- ٢- التعرف على المشكلات والأسباب التي أدت إليها.
- ٣- تحديد واضح للعوامل التي أدت إلى حدوث المشكلات بصورة متتالية.
- ٤- وسيلة علاجية سواء كان العلاج بيئي أو ذاتي.

تعتمد المقابلة على المهارة والعلم والاستعداد:

هناك قاعدة عامة كل ما زاد معارف الأخصائي الاجتماعي توافرت لياقته المهنية والفنية كل ما أدى إلى دراسة الموقف الإشكالي وتشخيصه وعلاجه بصورة ملائمة وسريعة والعكس صحيح لذا فإن الأخصائي الاجتماعي المميز في أداءه المهني والعلمي هو القادر على الاستفادة من المقابلة في تقديم الخدمة المهنية التي تحقق العلاج المناسب للطالب كفرد أو كعضو في جماعة أو كعضو في المجتمع.

الأساليب المهنية للمقابلة:

١- تهيئة المناخ النفسي المناسب:

توفير جو إنساني يشعر الطالب بحرية الحركة وحرية التعبير عن مشاعره ويبعد عنه الخوف والرغبة والضييق وخاصة الاستهلال بالابتسامة البشوشة والبساطة والوداعة والصدق التي تدخل للطالب الطمأنينة.

٢- الملاحظة:

أسلوب يعتمد على حواس الأخصائي الاجتماعي حاسة النظر المرتكزة على العقل لتفسير استجابات الطالب وسماته وخاصة الجوانب التي لها دلالة في

تفسير مشكلته واحتياجاته وكذلك الملابس والجوانب النفسية والعقلية والاجتماعية.

٣- الإنصات الواعي:

الاستماع المرتكز على الحوار المهني والتجاوب المتبادل والإنصات عملية علاجية يتم فيها الإفراغ الوجداني للطلاب يعبر عن مشاعره ومشكلته.

٤- الاستفهام والأسئلة:

تكون أسئلة واضحة ومتدرجة وتستوفي كافة البيانات والمعلومات وهناك أساليب التعليمات وتوجيه المقابلة على الهدف.

قواعد تنظيم المقابلة:

تحديد ميعاد المقابلة ومكانها وزمنها والإعداد المهني المسبق لها كالإطلاع على الملف القضائي أو البطاقة المسلكية المتبعيه والملف الصحي.

أنواع المقابلة:

١- من حيث العدد فردية (مع المنتفع) ومشاركة (الأسرة) وجماعية (جماعة علاجية).

٢- من حيث التوقيت الزمني - تمهيدية (أولى، تالية، ختامية، تتبعيه).

(٢) التسجيل:

وهو عملية فنية لتدوين العمليات المهنية المختلفة وعدد أهداف وأساليب التدخل المهني كتابيا أو صوتيا تحقيقا للأهداف الإشرافية وصيانة حقوق الطلاب وهو التقرير الحي الموضح لمهارات الأخصائي الاجتماعي في التدخل المهني.

أهداف التسجيل:

١- يهدف التسجيل إلى حفظ المعلومات والحقائق الخاصة بالمنتفع والجماعة والمجتمع والتي تختص بالتدخل المهني.

٢- ينظم التسجيل أعمال مكتب الخدمة الاجتماعية بالمؤسسة العقابية وتحفظ حقوق المنتفعين.

٣- التسجيل وسيلة للإشراف والتوجيه.

٤- يقدم معلومات بحثية هامة للبحوث والدراسات العلمية.

٥- وسيلة تقويمية لأعمال الأخصائي الاجتماعي والمؤسسة العقابية.

٦- وسيلة تعليمية لطلاب التدريب الميداني (الجامعة).

أنواع التسجيل:

- ١- التسجيل القصصي: يصور الحوار اللفظي والنفسي وطبيعة التفاعل بين الأخصائي الاجتماعي ووحدات العمل ويتضمن:
 - أ- وصف لطبيعة شخصية المنتفع ولديناميكية الجماعة.
 - ب- آراء واقتراحات أعضاء التنظيمات المؤسسية.
 - ج- تصور المقابلة في تسلسلها الزمني.
 - د- فقرات كما قيلت مباشرة من المنتفع أو عضو للجماعة أو عضو التنظيم.
 - هـ- يستخدم مع طلاب التدريب الجامعي والأخصائيين الاجتماعيين الجدد.
- ٢- التسجيل الموضوعي: كالملف الاجتماعي وصحيفة الوجه وتقرير الحالة الفردية ويدون استكمال للبيانات الأولية كالتاريخ الاجتماعي والتطوري والدراسي البطاقة المتبعية والتاريخ الصحي والدراسية والتشخيصية والعلاجية.
- ٣- التسجيل التلخيصي: أو التحويلي حين تحويل الحالة إلى قسم من أقسام المؤسسة العقابية لمتابعتها أو تحويلها لمؤسسات أخرى كالعيادة المدرسية أو إدارة الصحة الاجتماعية أو المركز الصحي أو الطب النفسي لاختبار ذكاء في حالة غياب العيادة النفسية في المؤسسة العقابية أو أقسام الإرشاد النفسي الاجتماعي الذي يعمل على خدمته.

رابعاً: البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية في مجال حماية الطفولة :

هو نسق منظم من المعارف والمعلومات والحقائق العلمية اليقينية والشبه يقينية التي تقود الأخصائي الاجتماعي إلى تحديد العوامل والأسباب التي أدت إلى المشكلة الانحراف أو تؤدي إلى تفسير وتحديد احتياجات أعضاء الجماعات أو التنظيمات داخل المؤسسة العقابية.

أنواع ومستويات البناء المعرفي:

١- البناء المعرفي العام للمهنة:

يحدد في مكونات الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي في حماية الأطفال والكبار (المنحرفون الصغار والكبار) في الجوانب الآتية:

- أ- المواد أو العلوم المهنية الأساسية "الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية وخدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع والتخطيط والبحث والإدارة".
- ب- العلوم المساعدة والتأسيسية "علم الاجتماع وفروعه وعلم النفس وفروعه وعلم التشريع والقانون واللغات والكمبيوتر والبيولوجيا والرياضيات".

- ج- العلوم المجالية وتنقسم هذه العلوم إلى:
- مجالية أولية:
 - وهي التي تنشأ أساساً لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية ويكون فيها عمل الأخصائي الاجتماعي أساسياً مثل تنظيم الأسرة ورعاية الطفولة ورعاية الشباب والمسنين والأحداث ورعاية المعاقين.
 - مجالية ثانوية:
 - ويكون فيها وظيفة الأخصائي الاجتماعي مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها مثل المدارس والمستشفيات والمصانع... الخ.
 - د- التدريب الميداني "من خلال ترجمة الأقاويل إلى الأفعال ووضع النظريات محل التطبيق ومن خلالها يكتسب الطالب مهارات وخبرات من خلالها يمارس دوره المهني" ويبدأ دائماً بالتدريب الميداني:
 - الزيارات الميدانية (لا تقل عن خمس زيارات).
 - التدريب على بعض المهارات مثل مهارات المقابلة والتسجيل والاتصال والدراسة والتشخيص والعلاج ومهارة استثمار إمكانية المدرسة.
 - الممارسة الفعلية أو المهنية داخل المدرسة.
- ٢- البناء المعرفي الخاص:
- ويشتمل على الآتي:
- أ- المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالخدمة الاجتماعية في مجال الانحراف.
 - ب- الأهداف العامة في المؤسسة العقابية.
 - ج- تاريخ ونشأة إدارة المؤسسات العقابية في مجال الانحراف (الصغار والكبار).
 - د- عناصر ومكونات الممارسة المهنية "القيم، الأغراض، الأدوات والأساليب، البناء المعرفي، التصديق المجتمعي".
 - هـ- تطبيقات الخدمة الاجتماعية المقارنة في الدول العربية والأجنبية.
 - و- ممارسة خدمة الفرد في هذه الممارسة التخصصية.
 - ز- ممارسة خدمة الجماعة في هذه الممارسة التخصصية.
 - ح- ممارسة تنظيم المجتمع في مجال المؤسسات العقابية.
 - ط- مقومات ومعوقات الخدمة الاجتماعية في هذا المجال.
- ٣- البناء المعرفي النظري في مجال الانحراف أو الدفاع الاجتماعي:
- واعتمدت عملية المساعدة المقدمة للأفراد في كافة مجالات الممارسة عامة ومجال الدفاع الاجتماعي بخاصة على نظريتين في بادئ الأمر وهما النظرية

البيئية والنظرية التحليلية النفسية لفرويدية، باعتبارهما النظريتين السائدتين في العقود الثلاثة الأولى من القرن العشرين. وبعد انتشار الممارسة المهنية ومجالاتها الأولية والثانوية في كافة الولايات الأمريكية ودول أوروبا الغربية، والدول النامية العربية والأجنبية، فقد رأى الأخصائيون الاجتماعيون وخاصة الذين يعملون في الممارسة التخصصية في مجال للدفاع الاجتماعي لرعاية الأطفال من الأحداث المنحرفين وكذلك المعرضين للانحراف والمجرمون الكبار الاستفادة من الاتجاهات السائدة في تفسير المواقف والمشكلات التي كانت وراء دخولهم المؤسسات العقابية التي أخذت بالازدياد مع الحروب العالمية الأولى والثانية وخاصة بعد عام ١٩٤٨، ذلك العام الذي نبهت فيه الأمم المتحدة الدول الأعضاء إلى أهمية الحفاظ على حقوق الإنسان لاسيما في مجال الدفاع الاجتماعي.

وفي منتصف الخمسينات بدأت المهنة العمل في إعادة وترتيب أوضاعها التنظيمية والمهنية والعمل على صياغة أدب مهني أكثر خصوصية وعمقا لتفسير أفضل وتشخيص الأسر لمشكلاتهم وأسباب سلوكهم الانحراف عن المألوف والمتعارف عليه في داخل المجتمع ووضع الأطر العلاجية التشخيصية واللاتشخيصية، والعلاجية، الأمر الذي اتضحت فيه معالم البناء المعرفي الخاص لمهنة الخدمة الاجتماعية هذا وقد تناولت المهنة الإنسان في كافة مجالاته بالرعاية ومن هذه الاتجاهات على سبيل المثال:

- أ - نظريات متعددة حول فهم الإنسان منها ما هو تحليلي، وعقلي، وسلوكي.... الخ.
- ب- نظريات متعددة حول ماهية الإنسان ومشكلاته وأثر البيئة والمجتمع، وانعكاساته على حياة وسلوك الإنسان وتصرفاته وتعاملاته مع الآخرين وخاصة نظرية الأنساق والتفاعلية والإيكولوجية.
- ج- نظريات واتجاهات حول إجراءات مساعدة الإنسان للمساهمة في علاج مشكلاته التي حالت دون أدائه لأدواره وخاصة: المنهج الوظيفي والواقعي والعقلي والسلوكي والبيئي.
- د - نظريات التدخل المهني القصير والطويل المدى.
- هـ - وفي ضوء ما سبق يمكن لنا أن نعرض جانباً لهذه النظريات التفسيرية على النحو التالي:

أولاً: الاتجاهات التقليدية طويلة المدى:

- ١- اتجاه سيكولوجية الذات: وهي نظرية نشأت في أوائل القرن العشرين، واكبت نشوء الاتجاه الفرويدي العلاجي، وخدمة الفرد عام ١٩١٧ تراه هاملتون بأنه مدخل علاجي لحالات الإدمان وكذلك المشكلات السلوكية التي أدت إلى القبض عليهم كالسرقة وجرائم القتل وجرائم الأحداث، والعقلية والسلوكية والنفسية والحالات التي تعرضت للإساءة والعنف التي أحبطت في الماضي لمجموعة من المواقف المعقدة.
- ٢- كما تراه هوليس بأنه اتجاه علاجي اجتماعي نفسي لحل مشكلاتهم وغيرهم في مجالات الممارسة من خلال إطلاق إحباطات الماضي بصورة مريحة ليكون الطالب أكثر تحرراً واستقراراً. وفي ضوء هذا الاتجاه تعود أسباب المشكلة السلوكية إلى ضعف ذات صاحب المشكلة المعتدي على الآخرين، وضعف الذات قد يكمن في الجوانب التالية:

الإدراك:

ويحتمل أن يكون الضعف في السمع بكافة مستوياته (خلل في الأذن الخارجية، أو الأذن الوسطى، أو الداخلية). وقد يكون في البصر (خلل في الرؤية، أو ضعف) أو كذلك ضعف يتعدى أكثر من ذلك إلى فهم المعاني الكامنة وراء الظواهر واستيعاب طبيعتها وأسبابها وآثارها.

الإحساس المناسب:

يعتبر الإحساس والشعور بالمشاعر والاستجابة لها بصورة طبيعية فهذا يدل دلالة واضحة على الإحساس المناسب لكن بعض الأفراد الذين يرتكبون المخالفات السلوكية أو الذين لا يشعرون بالندم في مواقف الندم فهؤلاء يعتبرون من ذوي الذات الضعيفة (الذين يعتدون على الآخرين).

التفكير:

يعتبر الطفل المساء إليه أو الحدث المنحرف أو المجرم الكبير ذو ذات ضعيفة أو المعتدي عليه، والمعتدي على الآخرين إذا كان يعاني من ضعف في الذاكرة وتحريف للذكريات المستدعاة، وعدم التركيز، والشرود والسرхан وعدم الترابط في الحديث والأفكار والبعد عن الحكمة والصواب في آراءه، وزيادة أو إسراف في التخيل (أحلام اليقظة)، وكذلك عدم القدرة على التنبؤ أو عدم القدرة على الاستقرار.

التنفيذ:

الطفل المساء إليه أو الحدث المعرض للانحراف أو الجرمون الكبار والأشخاص المنحرفون الذين يسيئون للأطفال وفي إطار الحقوق والواجبات في هذا المكون لا يتمكن من اتخاذ قرارات في المواقف المناسبة، فنجدته بطئ في تنفيذ الأعمال المطلوبة منه بعكس الإنسان السوي الذي يتمتع بذات قوية، كما يمتاز المارق على القانون فهو ضعيف الذات يمتاز بالنشاط المتردد والجمود، وفقدان المرونة وينزع التبرير وادعاء العجز.

هذا وتركز النظرية على دراسة وتشخيص وعلاج حالة الطفل المساء إليه أو الجانح ذو الذات الضعيفة من خلال الاهتمام بماضيه وحاضره ومستقبله من خلال التقييم الدقيق لكافة وظائف الذات الأربعة (الإدراك، الإحساس، التفكير، الإنجاز). هذا ويتميز هذا الاتجاه بمميزات عديدة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- ١- الاتجاه يناسب مشكلات الأطفال المساء إليهم والمجرمون الكبار والصغار المعقدة وخاصة الذين يعيشون في ظروف اجتماعية وتربوية أسرية صارمة مليئة بالإحباطات والتفكك الأسري وتتطلب هذه المشكلات عمليات مهنية عميقة حتى يمكنها التوافق مع نفسها والبيئة الاجتماعية المحيطة به.
- ٢- تستغرق وقتاً وجهداً مضنيين لتحقيق أهدافها.
- ٣- تحتاج إلى تكاليف مادية كبيرة وكذلك إلى موارد بشرية كبيرة من الأخصائيين الاجتماعيين.
- ٤- يركز العلاج على تعاون الطالب وأسرته ومعلميه.

ثانياً: الاتجاهات التفسيرية قصيرة المدى:

تتعدد الاتجاهات قصيرة المدى، أو ما يطلق عليها الاتجاهات اللاتشخيصية والتي تتناول حاضر المشكلة بعيداً عن ماضيها ولذا فإنها تختصر الوقت وتقلل الجهد والتكاليف، فهي اتجاهات تتماشى مع ريثم العصر، ذلك العصر الذي يعطي أهمية للوقت، إلى جانب إعطاء الاهتمام إلى مشكلات الإنسان وعدم إضاعة وقته ومن هذه الاتجاهات على سبيل المثال لا الحصر نوجزها فيما يلي:

١- الاتجاه الواقعي:

هو مدخل قصير المدى لعلاج المشكلات الاجتماعية ويصلح للمشكلات المدرسة والتربوية والدفاع الاجتماعي التي يعاني منها الكثير من الأطفال المساء

إليهم والأحداث المنحرفين والمعرضين للانحراف والمجرمون الكبار، والحدث والخارج على القانون الذي يعاني من مشكلة هو:

- إما طفل مساء إليه أو حدث فاقد الهوية سواء في داخل المدرسة أو داخل العمل أو داخل المنزل، بمعنى عدم إعطائه مسؤولية أو مكانة، وقيمة اجتماعية، عدم تكليفه بمسؤوليات تعطيه فيها هوية ومكانة اجتماعية.
- أو مجرم فاقد الحب بمعنى عدم إشعاره بأنه إنسان مرغوب فيه، أو القسوة عليه، أو إهماله.
- أو فاقد الاثنين معاً، ولذا تتكون لديه هوية فاشلة لعدم الاهتمام، أو عدم الحب أو الحنان المتوازن.

ولذا فإن بعض الأطفال المساء إليهم أو الأحداث المنحرفون أو الذين يعتدون على الآخرين بالإساءة والعنف الذين يبحثون عن الحب والحنان والاهتمام للحصول عليه من مصادر أخرى وقد يقعون في مشكلات تربوية، وسلوكية، وانحرافية، أسرية، تشرد.

الأسلوب الناجح لعلاج هذه المشكلات، وهو من خلال إعطاء الاهتمام والحب والحنان للأبناء بصورة متوازنة بعيداً عن القسوة أو التذليل، أو الإهمال.

٢- الاتجاه السلوكي:

هو مدخل لا تشخيصي اعتمد على معطيات نظريات التعلم والثواب والعقاب، وقد عرفها سكينر: بأنها مدخل سلوكي علاجي، يقوم على التعليم والتعلم الشرطي. والمشكلة في ضوء هذا الاتجاه: هي عادة متعلمة بصورة خاطئة أو عادة سلوكية خاطئة.

كما يمكن تعريفها من جانبنا: بأنها إطار علاجي يقوم على تفسير المشكلات الانحرافية وغيرها من خلال عاداته السلوكية التي اكتسبها بطريقة خاطئة وتعالج المشكلات من خلال القوانين التعليمية المتدرجة، كالتعزيز والتدعيم والإطفاء والحوافز الإيجابية والسلبية. وتتعامل بصورة ناجحة مع حالات التدخين، واضطرابات الكلام، والتبول اللاإرادي، وقضم الأظافر، وعادات الاستذكار الخاطئة والسلوك العدواني وغير ذلك من المشكلات السلوكية.

٣- الاتجاه العقلي أو النظرية المعرفية:

قال أفلاطون وأرسطو وسقراط أن عقل الإنسان هو الطريق إلى الفضيلة خاصة عندما ظهر مفهوم الحكمة كمعيار للمعرفة والحقيقة والفضيلة، وقد عرفه

علماء العقل أو المعرفيين: بأنه الاستخدام الأمثل لملكة التفكير العقلي المنطقي لعلاج مشكلات الإنسان في كافة مجالات الممارسة لاسيما مجال الدفاع الاجتماعي والمجال المدرسي من خلال تصحيح معرفة أفكار المذنبين والخارجين عن القانون.

والتفسير العقلي لمشكلات المذنبين هي معوقات تكمن في خلل العمليات العقلية نتيجة غياب العقل وغياب الحكمة وتعالج باستعادة العقل لوظائفه.

- فالمذنب أو المنفذ في المؤسسات العقابية قد يكون سبب مشكلاتهم هو انخفاض أداء عمل ووظيفة قدراته العقلية مثل عدم القدرة على التذكر والنسيان وعدم القدرة على التركيز وعدم الربط بين المتغيرات وعدم القدرة على التخيل والاستقراء والتنبؤ.
- الخارج عن القانون قد يكون أو يعاني من خلل في قدراته العقلية تعود لأسباب الوراثة والظروف والضغط الاجتماعي والنفسي المحبطة التي تعرض لها في سنواته الأولى.

٤- الاتجاه الوظيفي:

يرى أنصار هذا الاتجاه أن المذنب الذي يعاني من مشكلة هو ذلك الخارج عن القانون الذي كان لديه إرادة قوية لكنها تعطلت لديه لسبب أو لآخر فيكون السبب كامناً في صحته أو تفكيره، أو بيئته الاجتماعية أو جهازه النفسي ويمكن عودة الإرادة من أخصائي ذو خبرة يعرف القوانين واللوائح القانونية في المساعدات الاجتماعية المختلفة في أنحاء المملكة ذو إرادة تتحدى إرادة المذنب بصورة هادئة وواضحة تعمل في النهاية على تقوية إرادة الخارج عن القانون ليكون صالحاً ونافعاً في المجتمع.

٥- نظرية الأساق:

يرى أصحاب هذه النظرية بأنها مدخل شمولي لمساعدة الذين خرجوا عن القانون ولديهم رغبة في العودة إلى الحياة الطبيعية كفرد وأساليب مساعدته من خلال ارتباط مشكلاته المتعددة بأساق أخرى كنسق الأسرة والمدرسة، والجيرة، والمجتمع الكبير الذي ينتمي إليه. ومن مفاهيمه: نسق الخارج عن القانون كمشكلة مستقلة، أو نسق أسرته كمشكلة (الأسرة المهملة، الطاردة، الأسرة الصارمة أو القاسية) أو يكون منتبهاً لنسق الحي المريض وتأثراته عليه، كالفرد الذي يعيش في حي غير منظم، مثال الشخص الذي يعيش في أسرة متزمتة فتظهر عليه مخاوف

سلبية قسرية تعوق تكيفه وتوافقه مع المحيطين به، ومن أساليب العلاج المقترحة الاتفاق والتعاقد، والتنازلات المتبادلة، والسلطة والأوامر.

هذا وقد عرفت المهنة العديد من الاتجاهات المتنوعة منها نظرية الدور (المتوقع والفعلي) والنظرية الإيكولوجية، والروحية، والتدخل في الأزمة لا يتسع الوقت للتوسع فيها في هذه المحاضرة.

خامساً: الاعتراف أو التصديق المجتمعي :

يمكن تعريف التصديق: بأنه السلطة المنوطة التي لها الحق في السماح للأخصائيين الاجتماعيين بممارستهم لمسئولياتهم المهنية داخل المؤسسات العقابية ويأتي الاعتراف في مملكة البحرين من السلطة التنفيذية (رئاسة الوزراء، والوزراء)، والسلطة التشريعية، والسلطة القضائية. وكذلك المنتفعين من الأحداث، والذين انتهت مدة سلب حريتهم من الكبار، وأسره أو المتعرضين للإساءة أو المعنفين.

٨- معوقات صعوبات ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المغتصبين
تواجه ممارسة الخدمة الاجتماعية في البحرين بعض المعوقات Obstacles أو الصعوبات التي تؤثر سلباً على الدور المطلوب والمتوقع منها في مجال رعاية المغتصبين.

- ١- مازال هناك بعض الغموض حول مهام الاختصاصي الاجتماعي لدى بعض الناس والمتخصصين، والمغتصبين أنفسهم.
- ٢- وجود عجز في عدد الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في الوحدة الشاملة للرعاية الاجتماعية للمغتصبين في البحرين.
- ٣- بالرغم من قيام الاختصاصيين بالزيارات المنزلية لأسر المغتصبين إلا أن الزيارات لا تتم بشكل كافي ومنتظم.
- ٤- اهتمام ممارسة الخدمة الاجتماعية بتحقيق الأهداف العلاجية على حساب الأهداف الوقائية والتنموية.
- ٥- حظيت طريق خدمة الفرد بالأولويات في عمل الاختصاصي الاجتماعي مع الاغتراب ويلبها طريقة خدمة الجماعة مع ممارسة محدودة لطريقة خدمة تنظيم المجتمع.

٦- أسلوب فريق العمل Team Work مازال يجد بعض الصعوبات في أتباعه عند العمل مع المغتصبين وفي مساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم وإعادة تأهيلهم.

٧- قلة الدورات التدريبية إثناء الخدمة التي تقدم للاختصاصيين الاجتماعيين وجعلهم على معرفة بالمستجدات في مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المغتصبين.

٩- مقترحات وتوصيات لتحسين ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المغتصبين في مملكة البحرين

١- ضرورة اهتمام الاختصاصيين الاجتماعيين بالأهداف الوقائية والتنموية بجانب الأهداف العلاجية في عملهم.

٢- ضرورة أن يمارس الاختصاصيون الاجتماعيون طريقة بتنظيم المجتمع بشكل أكبر من دور هام في الوقاية والعلاج لمشكلة الاغتصاب.

٣- ضرورة الاهتمام بالزيارات الميدانية لأسر المغتصبين نظراً لأهميتها في التعرف على أسر المغتصبين وأحداث للتأثير المطلوب فيها حتى تصبح بيئة سلمية ومناسبة للمغتصب.

٤- زيادة عدد المتخصصين الاجتماعيين العاملين في مجال الاغتصاب.

٥- زيادة عدد الدورات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين، بحيث تدور هذه الدورات حول موضوعات هامة نذكر على سبيل المثال :-

أ - محور الوقاية والتنمية في مجال رعاية المغتصبين. (٢٠)

ب- ممارسة طريقة تنظيم المجتمع.

ج- المدخل العلاجي الإسلامي في علاج المشكلة والوقاية منها.

د- أسلوب فريق العمل في مجال رعاية المغتصبين.

١٠- نصائح للآباء لمنع الاعتداء الجسدي على الأطفال في المستقبل وهذه النصائح تشمل:

١- إدراك المشاعر والأحداث التي تؤدي إلى الاعتداء.

٢- إدراك سلوكيات المعتدي بعد الاعتداء مباشرة.

٣- محاولة اكتساب مهارات جديدة بديلة لمشاعر التعنت والإحباط.

٤- شعور الآباء بالنقمة في النفس تجاه أنفسهم وأطفالهم.

٥- فهم مراحل نمو الطفل والتعامل معها بواقعية والتنبؤ بالسلوكيات التي تحدث من الأطفال.

أما بالنسبة لاحتياجات الأطفال فأشار تاور تبني ثلاث محاور هي:
 أولاً: تنمية وتحسين علاقة الطفل مع الآخرين.
 ثانياً: تدريب الأطفال على عمليات التعبير عن المشاعر دون خوف.
 ثالثاً: تنمية الذات فقد تبين من الدراسات أن كثيرين من الأطفال لا يدركون نواتهم ولا يفكرون فيها ولا يتقون بأنفسهم وقدراتهم.
 وما ينطبق على معالجة الاعتداء ينطبق على الإهمال أيضاً والفرق الوحيد بينهما أن الأسر المهملة تتميز بتعدد المشاكل الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية، وما تحتاج له هذه الأسر هو تغيير الموقف أكثر من التغيير النفسي.
 وأوضح تاور أن الأخصائيين الاجتماعيين يمكنهم مساعدته الأسر المهملة عن طريق:

- ١- المساعدة في إمداد الأسر بالموارد والخدمات التي تحتاج إليها.
- ٢- تنمية المهارات الاتصالية بين الآباء والأبناء.
- ٣- تقديم الإرشاد Counseling للآباء عند الحاجة.
- ٤- الإسهام في تحقيق الأهداف من خلال النقاش والمقترحات.
- ٥- تنمية الأساليب السليمة لتنشئة الأطفال.

مراجع الفصل السادس

- ١- إقبال محمد بشير وآخرون: ديناميكية العلاقات الأسرية، دراسة عن الخدمة الاجتماعية في رعاية الأسرة والطفولة، مصر، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، بدون ط ص ١٧٥.
- ٢- أنظر تفصيلاً:
 أ - هيا راشد الخليفة - الوقاية من الانحراف والطفولة - دورة تدريبية في جمعية البحرين لتنمية الطفولة.
 ب- على أحمد عاطف - دراسة قضايا الطفل في بعض الصحف اليومية رسالة ماجستير - جامعة عين شمس ١٩٧٨م.
- ٣- أنظر تفصيلاً في:
 أ - هادي نعمان إلهيتي - جامعة بغداد - مؤتمر حماية الطفل من سوء المعاملة والإهمال عبر حماية الأسرة وتعزيز التشريعات. من ٢٠ - ٢٢ أكتوبر ٢٠٠١ مملكة البحرين.
 ب- هادي نعمان إلهيتي، اتصالات الفضاء واحتمالات تأثيرها على الأسرة العربية - دورية الأسرة العربية، (المنظمة العربية للأسرة) العدد الثاني نوفمبر ١٩٩٤ ص ١٦٢.
- ٤- السيد رمضان - مدخل في رعاية الأسرة والطفولة - النظرية والتطبيق مصر - الإسكندرية - المكتب الجامعي الحديث بدون ط ص ٢٤٨.
- ٥- عبد الرحمن الخطيب- الممارسة المهنية في مجال الدفاع الاجتماعية - محور الدورة التدريبية لضباط الشرطة النسائية التي أقيمت بالجامعة في الفترة ما بين (١٥-١٩) يناير ٢٠٠٥، ص ٢٦-٤٢.
- ٦- فاطمة المنتصر العتالي، الاتجاهات الو الدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الأطفال، الأردن - عمان - دار النشر والتوزيع سنة ٢٠٠٠م.
- ٧- محمد السيد البدوي - مذكرة في الدفاع الاجتماعي مقرر ٤٣١ - غير منشور ٢٠٠٣م ص ١١٩-١٢٠.
- ٨- محمد نبيل عبد الحميد، وأسماء عبد المنعم، الإساءة الو الدية كما يدركها الطفل وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية النفسية والاجتماعية -

مؤتمر حماية الطفل من سوء المعاملة والإهمال - فندق الخليج
- مملكة البحرين.

٩- محمد نبيل، أسماء عبد المنعم - مرجع سبق ذكره ص ٤.

١٠- محمد نجيب توفيق حسن. أضواء على الرعاية الاجتماعية في الإسلام
وارتباط الخدمة الاجتماعية - دراسة تحليلية وصفية مقارنة،
مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٤، ص ٢٨٠.

١١- محمد نجيب توفيق حسن. الخدمة الاجتماعية المدرسية، مكتبة الانجلو
المصرية - القاهرة، ١٩٨٢: ص ٧.

١٢- محمد نجيب توفيق حسن. الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأسرة
والطفولة والمسنين، للكتاب الأول "الأسرة"، مكتبة الانجلو
المصرية، القاهرة، ١٤١٨هـ - ١٩٩٧م، ص المقدمة.

١٣- محمد نجيب توفيق حسن. الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب. مكتبة
الانجلو المصرية، القاهرة ١٩٨٤، ص المقدمة.

١٤- المرجع السابق ذكره ص ٤.

١٥- المرجع السابق ذكره ص ٤.

١٦- المرجع السابق ذكره ص ٢٣.

١٧- المرجع السابق ذكره ص ٣.

١٨- المرجع السابق ذكره ص ٤.

١٩- المرجع السابق ذكره ص ٤-٥.

٢٠- المرجع السابق ذكره ص ٥.

٢١- المرجع السابق ذكره ص ٨.



الفصل السابع
نظرية الحاجات التي يجب توفيرها
للعاملين في المجالات المهنية

الفصل السابع

نظرية الحاجات التي يجب توفيرها للعاملين في المجالات المهنية

نظرية الحاجات وأهمية إشباعها للعاملين المهنيين :
مقدمة :

بدا التفكير في تبسيط وتوضيح أهمية نظرية الحاجات وتطويرها في مجال العلوم الإنسانية كعلم النفس (واطسون، واسكر، وثورندايك) والإدارة وفي الخدمة الاجتماعية عامة والخدمة الاجتماعية العمالية خاصة (ريشارد ستيوارت) بعد عام ١٩٦٧ في السويد.

هناك مجموعة من الحاجات التي تعد أكثر أهمية في مجال العمل والتي تعد دوافع هامة للسلوك والتي تعني الرغبة الطبيعية التي يهدف للكائن الحي إلى تحقيقها بما يؤدي إلى التوازن والانتظام في الحياة، كما أنها لا تخرج عن معناها وطبيعتها على أنها الغرائز المحركة للسلوك الإنساني غير أنها أقل عددا من الغرائز. وتظهر أهمية الحاجات عندما يبدأ الفرد في عدم إشباع حاجاته والتي حينها يظهر عليه الاضطراب والقلق وعدم الشعور بالسعادة والحياة، وتظهر عملية عدم إشباعها بصورة مشكلات اجتماعية ونفسية ووظيفية واقتصادية أو مالية أو إدارية.

ويرى (ماسلو) أن هناك خمس مجموعات ومستويات تقع فيها حاجات الإنسان وهي مثل الحاجة الجسمية كالحاجة للطعام والشراب والدفع والإشباع الجنسي، والحاجة إلى الأمن: وتتمثل في الحاجة إلى الحماية والوقاية من الأخطار الخارجية والتخلص من الألم، وعدم الراحة والتهديد، والحاجة إلى الانتماء والحب وتتمثل في الحاجة إلى الحب والعطف والصداقة، والرغبة في الإنجاب، والتقبل في الجماعة. والحاجة للمكانة الاجتماعية والرغبة في الاستقلال الاقتصادي والحاجة إلى تحقيق الذات وتتمثل في التحصيل والإنجاز والتعبير عن الذات كان يكون مبدعا ومنتجا، والحاجة إلى التقدير والاحترام والسعي إلى التقدم العلمي والأدبي والاحترام. والدافع والحاجة هو وجود نفسي اجتماعي معقد، لأي مظهر من مظاهر السلوك ولا يتحدد عن طريق دافع أو فكر فردي ولكن عن طريق موقف تتفاعل فيه عوامل الشخص مع عوامل الموقف بصورة معينة تبعث سلوكاً معيناً ويمكن أن نوضح معاني تلك الحاجات الضرورية للعاملين المهنيين فيما يلي:

أ - الحاجة إلى التقدير والتقبل والمكانة الاجتماعية:

تتمثل الحاجة للتقدير والتقبل بانتماء الفرد إلى أسرته وإلى وضعه الاجتماعي المرغوب فيه ومثل هذا الشعور يبعث الأمن من حيث وجود علاقات حب وثقة واحترام متبادل ويتحرر الفرد من التهديد والكبت الذي ينشأ الاضطراب العاطفي والاجتماعي نتيجة لعدم التقدير وأن سوء التكيف لدى الفرد ينشأ عادة نتيجة افتقاره إلى الأمن النفسي.

وإحساس العامل بتقدير الآخرين له يؤدي إلى ارتفاع تقديره لنفسه وبالتالي إلى الإحساس بالأمن والطمأنينة النفسية والشعور بالرضا وخاصة عندما يقوموا بأعمال يتلقوا منها شهادات التقدير والمكافآت المالية والترقي إلى الوظائف العليا بكل موضوعية وشفافية. وعندما يحرم العامل من التقدير في المنزل أو العمل ربما أدى ذلك إلى التجائه إلى جماعات منحرفة من خلال أنواع النشاط التخريبي والعدواني لإشباع حاجته إلى التقدير.. أما الإسراف في التقدير له خطورة أيضا حيث يؤدي بالعاملين إلى الغرور وإلى تكوينه صور غير صادقة عن نفسه، أي ان الاعتدال في التقدير وإظهار علامات الرضا في المواقف التي تستحق التقدير هو الذي يؤدي إلى الشعور بالمكانة الاجتماعية وبالصحة النفسية المتلائمة والمتقدمة.

ب - الحاجة للنجاح والإنجاز:

الفرد مهما كان عاملا، موظفا، رئيسا، مديرا، مشرفا، وفي كل فترة عمرية بحاجة إلى أن يحقق لنفسه قدراً معقولا من النجاح والإنجاز وتحقيق الذات في مجالات الحياة المختلفة ويمكن أن نقدر قيمة الإنجاز والتحقيق إذا عرفنا أن الفرد الفاشل في أكثر من جانب من جوانب حياته مثل الفشل في الدراسة أو الفشل في إحراز التقدم في العمل أو الفشل في جمع المال أو الفشل في الزواج أو غير ذلك. هذا يؤدي بالشخص إلى عدم الاتزان النفسي وقد يؤدي بالمرض النفسي له. لذا ينصح رجال الصحة النفسية بأن نؤكد على أهمية توفير الجوانب البيئية الاجتماعية للعامل أو الموظف في بداية حياته حياته الوظيفية كافة مشاعر النجاح والقدرة والثقة بالنفس وأن نجنبه قدر الإمكان الظروف والمواقف التي لا تتناسب مع قدراته وإمكانياته.

ج - الحاجة للمغامرة وكسب خبرات جديدة:

يسعى الفرد في حياته إلى كسب خبرات جديدة من خلال أنواع مختلفة من المخاطر والمغامرات البدنية والذهنية والاجتماعية. ويتعلم الفرد من المحاولة

والخطأ حيث يتعلم مثلاً ركوب الدراجة، قيادة السيارة، إقامة علاقات اجتماعية وإقامة صداقات والتفكير في مشكلة علمية مثلاً. وكل مغامرة رغم ما يحيط بها من مخاطر واجتهادات وتجارب تؤدي في النهاية إلى تعميق الإحساس بالأمن وإلى اكتساب مهارة جديدة تفيد في تحقيق الحاجة للنمو والتقدم.

د- الحاجة للانتماء:

الإنسان كائن اجتماعي وهو في سائر أمور حياته بحاجة إلى أن ينتمي دائماً إلى جماعة يشعر بها بالتجانس ويلتمس فيها التقبل والتقدير وهذه الحاجة تشبع من خلال الأسرة ومن ثم يحتاج الفرد كذلك إلى توسيع دائرة علاقاته الاجتماعية لتمثل رفاق العمل والجيرة وشلة الأصدقاء وجماعة الوظيفة والنادي... الخ. وكذلك يبدي الفرد الولاء للمهنة والوطن. والحاجة للانتماء تؤدي بالعاملين لتهديب أبنائهم والتخلي عن نزواتهم الشخصية وتعديل قيمهم وأهدافهم لتتلاءم مع قيم الجماعة وأهدافها. وهي في الواقع عملية تطبيع اجتماعي تعتمد عليها النوادي والمدارس ومؤسسات الأحداث والشركات وكافة المؤسسات الخدمية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها لتصحيح الاتجاهات العدوانية المنحرفة.

هـ- الحاجة إلى تفسير خبرات الحياة والربط بينها (الحاجة للتحصيل):

ترتبط الحاجة إلى اكتساب المهارة والمعرفة إلى الحاجة إلى الاستبصار بما يمر على الإنسان من خبرات متغيرة وإلى البحث عن قواعد وقوانين عامة تفسر هذه الخبرات لربطها بالظواهر المحيطة به فالإنسان يسعى دائماً إلى التوضيح والفهم ويفكر في كل شيء، لذا نجد العاملين يعملوا على البحث عن كل جديد في إطار التنمية المهنية وينزع عادة إلى البحث بنفسه عن تطوير مهاراته وتخفيف الضغوط الوظيفية وتشتد هذه النزعة عند بعض الأشخاص فيكون من بينهم حتى تتوفر لهم كل أساليب الترقى الوظيفي في الإدارة والجوانب المالية.

و- الحاجة إلى الاستقلال:

لا يعني القول بأن الإنسان اجتماعي بطبعة إنه لا يتمتع بفرديّة، فالفرد يحتاج لقدر من الحرية - حرية في العمل وحرية في اتخاذ القرارات وحرية في الحركة وحرية المبدأ وحرية في الإرادة، هذه الحاجات تبدأ واضحة لدى الأطفال والعاملين والراشدين، فهي تمثل بين العاملين واحدة من الدوافع الهامة، ويأتي الصراع في مرحلة العمل المهني نتيجة رفض المشرفين أن يعاملوا العاملين كراشدين وإشباع حاجاتهم للاستقلال وفي حالة عدم الإشباع المتوازن قد يؤدي بهم إلى الإحباط والفشل لا سمح الله.

ز- الحاجة إلى المسؤولية إزاء الآخرين:

أن العلاقات الاجتماعية تتكون من خلال الجمعيات والنوادي وتكون ناجحة إذا قام كل عضو منها بمهمة واضحة ومحددة كأن يساهم في نشاط لجنة الرحلات أو في إعداد الحفلات أو في ترتيب المحاضرات والمناظرات أو في استقبال الأعضاء الجدد وغير ذلك.. فهذه المسؤولية من قبل الجماعة تزيد من إحساس الفرد بالانتماء إلى الجماعة كما تزيد من إحساسه بقيمته وأهميته للجماعة. أما الجماعات التي تنحسر أو تنعدم فيها المسؤولية يصيبها الانحلال والتفكك لأنها لا تتجاوب مع الحالة النفسية لأعضائها" والطفل السعيد الحظ هو الطفل الذي يتاح له منذ الصغر أن يساهم في شؤون البيت وفي المسؤوليات الأسرية مثل الاشتراك في تنسيق البيت وفي الترحيب بالضيوف وإعداد المائدة والاشتراك في مناقشة المشكلات والمسؤوليات الأسرية المختلفة وهذا كله يزيد من إحساس الفرد بالانتماء إلى أسرته والولاء لها ويدربه ذلك على تحمل المسؤولية المجتمعية.

ح- الحاجة إلى الأمن الاجتماعي والأمن النفسي:

يتحقق الأمن النفسي والاجتماعي للعامل أو الفرد إذا أُتيح له العيش في جو الأسرة الحاني العطوف وإذا وجد التقدير والقبول في المجال الاجتماعي وإذا تحققت له أن ينجح ويتقدم لتحقيق وإشباع حاجاته النفسية المتنوعة وكذلك يتطلب تحقيق أمن الطفل والبالغ أيضا أن يشعر بأمن ظروفه المحيطة به بحيث تكون ظروف مستقرة وثابتة.

ويتحقق الأمن عند العاملين بتأمين المستقبل الوظيفي والمهني، وعن طريق العلاقة بالجنس الآخر وإنشاء أسرة المستقبل ويتحقق ذلك أيضا عندما توفر المصانع والإدارات والمؤسسات الإمكانات اللازمة من خلال برامج لتتوير العاملين حول موضوع الحياة في الأسرة ومتطلبات الزواج والثقافة الجنسية الأساسية، من خلال عقد الندوات التثويرية والإرشادية التي تتيح لهم معرفة طرق الحفاظ على جودة إنتاجهم وأساليب ترقيةهم ليكونا أكثر أمنا على مستقبلهم ومستقبل أبنائهم، والأمن هنا ليس وضع البوليس أمام باب الشركة والإدارة والمصنع (رغم أهمية الأمن للشركات لكن ليس هذا) بل هو أن يشعر العامل أنه آمن على أن يكون مستقرا في عمله وقوته وقوت أبنائه غير مهدد، بل مهيا له ولأبنائه ومتوفر على الدوام.



الفصل الثامن
تطبيقات عملية
على أخلاقيات المهنة والمواثيق المهنية

الفصل الثامن

تطبيقات عملية على أخلاقيات المهنة والمواثيق المهنية

أولاً: المبحث الأول:

مسودة ميثاق الشرف المهني للاجتماعيين في مملكة البحرين جمعية الاجتماعيين البحرينية:

مسودة ميثاق الشرف الأخلاقي للعاملين في المهن الاجتماعية في ملكة البحرين: المقدمة:

يستند العمل الاجتماعي في منطلقاته وأهدافه إلى مجموعة المثل والفلسفات والقيم الإنسانية والدينية والديمقراطية، ويطبق على المستوى العالمي لإشباع الاحتياجات الإنسانية الناشئة عن التفاعلات الشخصية - المجتمعية - وتنمية الإمكانيات الإنسانية، ويتم تكريس الأخصائيين الاجتماعيين، على اختلاف ميادين عملهم، لتقديم الخدمات التي تهدف إلى رخاء الإنسان وتحقيقه لذاته، وتطوير وتنظيم استخدام المعرفة العلمية المتعلقة بالسلوك الإنساني والمجتمعي، وتنمية الموارد لتلبية الاحتياجات والتطلعات الفردية، والجماعية، والقومية، والدولية، وبما يحقق العدالة الاجتماعية ويضمن حقوق الإنسان.

لذلك تبرز ضرورة أن يكون لممارسي العمل الاجتماعي والمهنيين لتخصصاته المختلفة ميثاق شرف، يكتسب قوته واحترامه من إقرارهم الجماعي له والالتزام بمبادئه وقواعده، التزاماً أخلاقياً ذاتياً، في كافة الممارسات والأوضاع والعلاقات المهنية، سواء كانت مع شرائح المستهدفين والمنفعيين، أو مع زملاء المهن الاجتماعية أو المهن الأخرى، أو مع المؤسسات المعنية من الهيئات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، أو في مجالات التعليم والتدريس والتدريب والبحوث والدراسات، أو في مجالات رسم وتطبيق السياسات الاجتماعية في إطار الشراكة الاجتماعية الحكومية

إن هذا الميثاق، بقدر ما يعلن عن القيم والقواعد الأخلاقية، التي يتوجب أن يكون يتوافق عليها عموم الاجتماعيين بمختلف تخصصاتهم ووظائفهم، ويؤمنون بها في قناعاتهم الذاتية، ويمثلون لها في سائر ممارساتهم وعلاقاتهم المهنية، فإن هذا الميثاق يستمد إلزاميته كقانون من الحاجة الملحة لضوابط أخلاقية موحدة ومعايير أساسية واحدة، يستعين بها الاجتماعيون في مملكة

البحرين في تحقيق انضباطهم الذاتي وتنمية شخصيتهم المهنية ومراقبة سلوكياتهم خلال سعيهم المستمر للتفاعل والتعامل مع قضايا المجتمع ومشكلات أفرادهم وجماعاته^(١).

تعريفات للمصطلحات الواردة في هذا الميثاق:

الاجتماعيون: هم الأخصائيون الاجتماعيون والنفسيون والمرشدون الاجتماعيون في مختلف مجالات العمل والميادين.

أولاً: التدخل التنموي: التدخل الاجتماعي والنفسي ويأتي على ثلاثة أنواع:

- ١- تدخل وقائي جماهيري يهدف إلى توفير بيئة ملائمة للتطور العقلي والنفسي والاجتماعي لجمهور المنتفعين وكذلك تدخلات وقائية محددة.
- ٢- القيام برصد ودراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية أو بفحص أو تشخيص نفسي أو اجتماعي وكتابة تقرير عن الحالة.
- ٣- تقديم العلاج الفردي أو الجماعي أو الأسري لتخفيف معاناة المنتفعين النفسية والاجتماعية أو توفير بيئة علاجية ملائمة.

المنتفع: كل من توجه أو جرى توجيهه لتلقى خدمة مهنية من الأخصائيين والمرشدين الاجتماعيين والنفسيين.

الصفة الاعتبارية والقانونية للميثاق:

- يعتبر هذا الميثاق مجموعة من القيم والأخلاقيات العليا التي يجب أن توجه وتضبط الممارسة المهنية للاجتماعيين، وتضع حدوداً واضحة قدر المستطاع لما هو مقبول أو مرفوض، مسموح أو ممنوع في إطار العلاقة المهنية وإطار العمل المؤسسي وبالتالي على كل ممارس الالتزام بها.
- يعتبر هذا الميثاق إطار ديناميكي متطور وفقاً لما يترتب عليه الاجتماعيون لمصلحة النهوض بنوعية الخدمات المقدمة للمجتمع من خلال سياسات مؤسساتيه وعلاقات مهنية مسؤولة تستطيع تقديم المساعدة المطلوبة لمن يطلبها دون الانتقاص من كرامته واستقلالية قراره.
- يسعى هذا الميثاق إلى إرساء قواعد وأسس تحكم وتوضح حدود العلاقات المهنية للاجتماعيين مع المنتفعين، زملاء المهنة والعمل، المؤسسات

١- تم إعداد هذه المسودة بالاستناد والاستفادة من كل من: الوثيقة الدولية للقواعد الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي المحترف، والتي أقرها الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين في اجتماعه العام المنعقد في عام ١٩٧٦، وكذلك على مسودة الميثاق الأخلاقي لمهنة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين الفلسطينيين.

والمجتمع، بحيث تحفظ لكل طرف حقوقه وتحميه من سوء المعاملة أو الإساءة أو الاستغلال.

- يعتبر هذا الميثاق وثيقة مساندة يمكن الاعتماد عليها في معالجة القضايا القانونية التي قد تنفع بين الأطراف المختلفة للعلاقة^(١).

مبادئ عامة:

- ١- على الاجتماعي أن يتمتع بمستوى عال من الانسجام والتوافق بين السلوك الشخصي والمهني، مع مراعاة الصالح العام والشرائع السماوية، واحترام القانون.
- ٢- السلوك الشخصي للاجتماعي يعتبر شأنا شخصيا، حاله كأي شخص آخر، إلا في الحالات التي يمثل فيها هذا السلوك انتهاكا لمهنة الاجتماعي، ويعرض مسؤولياته المهنية للخطر.
- ٣- على الاجتماعي التزام الصدق وعدم للمشاركة أو التغاضي عن أو التورط في الاحتيال، الخديعة، أو التحريف.
- ٤- على الاجتماعي ألا يسمح لنفسه باستغلال العلاقات المهنية مع المنتفعين من خدماته من أجل الحصول على منفعة خاصة أو شخصية.
- ٥- على الاجتماعي أن يكون متحررا، خلال قيامه بواجباته المهنية، من كل أشكال وأنواع التعصب الديني أو الطائفي أو السياسي، وأشكال التعصب الأخرى القائمة على أساس السن، الجنس، العرق، اللون، أو القدرات والخصائص الجسمية والعقلية.
- ٦- اعتماد الحوار أساسا للتفاهم وحل الصراعات، وعليه يبذل الاجتماعيون كل جهد لتطوير آليات التواصل لدى المنتفعين (كتطوير الحوار بين الأبناء والوالدين أو بين الطلاب والمعلمين أو بين المعلمين والأهل وذلك بهدف الوصول إلى حلول وسط تعتمد على تفهم الطلاب وحاجات مجالس الأباء.
- ٧- على الاجتماعي أثناء تدخله مهيا القيام بعمليات التقويم، أو التشخيص، أو التدخل العلاجي في إطار العلاقة المهنية فقط، وتعتمد تقاريره على أدلة تدعم صحتها؛ كالمقياس والمقابلات، على ألا يقدم هذه التقارير إلا للجهات المعنية بالعلاج وبموافقة المنتفع، وعدا ذلك لا بد أن يكون بأمر قضائي صريح.

١- تؤكد كثير من المصادر على ضرورة أن يعهد للجمعية المهنية أو النقابة مسألة محاسبة المخالفين لهذا الميثاق الأخلاقي من خلال لجنة متخصصة

- ٨- على الاجتماعي أن يعمل ضمن منظومة الاختصاص بمهام وظيفته، على أن يوضح حدود تخصصه وكفاءاته والامتتاع عن نسب قدرات لا يملكها لنفسه، لتكون العلاقة المهنية قائمة على أسس واضحة ومتفق عليها، وبعيدة كل البعد عن التوقعات غير الواقعية.
- ٩- على الاجتماعي الالتزام بكافة المبادئ والتعليمات والإرشادات المهنية التي حدتها الأطر النظرية والبحثية وتوظيف كافة المهارات والجهود المطلوبة من أجل مساعدة المنتفعين لتحقيق أقصى درجة ممكنة من الكفاية الذاتية والاستقلالية والكرامة الإنسانية.
- ١٠- على الاجتماعي مراعاة الفوارق الثقافية والمجتمعية للمنتفعين، وبناء العلاقة المهنية القادرة على احترام مبدأ التنوع الثقافي لهم، بعيداً عن أي محاولة لفرض ثقافة الاجتماعي أو انتماءاته السياسية على المنتفعين.
- ١١- على الاجتماعي أن يكون عضواً فاعلاً ونشطاً في أنشطة وبرامج مؤسسات المجتمع المدني، باعتبارها شريكاً أساسياً في عملية تنمية المجتمع.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المنتفعين:

- ١- على الاجتماعي قبول المسؤولية أو الوظيفة المهنية فقط على أساس توفر النية والاستعداد المهني لتحقيق الكفاءة المطلوبة.
- ٢- يرتبط الاجتماعي بعلاقة مهنية متوازنة مع المنتفع تقوم على الصدق والأمانة والاحترام المتبادل وعدم الخداع أو الابتزاز.
- ٣- على الاجتماعي تجنب العلاقات والالتزامات الشخصية التي تتعارض مع مصلحة المنتفعين ولا تخدم العمل المهني، كالعلاقات الشخصية العاطفية، أو العلاقات الاقتصادية أو الاستقطاب السياسي أو الديني.
- ٤- على الاجتماعي تزويد المنتفعين بمعلومات صحيحة وكاملة بخصوص مستوى وطبيعة الخدمات المتوفرة لهم، وذلك لتمكينهم من اتخاذ القرارات الواعية والواقعية القائمة على حرية الاختيار من البدائل الممكنة، مع بداية وخلال التدخل.
- ٥- على الاجتماعي طلب نصيحة ومشورة زملائه ومشرفيه في كل حالة تكون فيها هذه الاستشارة في مصلحة المنتفعين، مع الحفاظ على مبدأ السرية وحق تقرير المصير والمبادئ الأخرى المنصوص عليها في أساسيات الخدمات الاجتماعية والنفسية.

- ٦- يمتنع الاجتماعيون عن استعمال سلطتهم أو المعلومات التي حصلوا عليها أثناء التدخل المهني لأي أغراض، إلا لخدمة مصلحة المنتفعين لأقصى حد ممكن.
- ٧- على الاجتماعي ألا يوقف خدماته فجأة إلا تحت ظروف غير اعتيادية (طارئة) وبمراعاة كاملة لكل عناصر الحالة ومراعاة تقليل التأثيرات العكسية المحتملة إلى أقصى حد، ووفق الأصول المهنية المتبعة في الحقل.
- ٨- عندما يتوجب على الاجتماعي التصرف بالنيابة عن المنتفع، عليه أن يحمي مصالح وحقوق هذا المنتفع ويدافع عنها إلى أقصى درجة ممكنة مسموحاً بها.
- ٩- في حال استخدام أي اختبار مقنن، على الاجتماعي أن يكون حريصاً في حصوله على التدريب الكافي لكيفية استخدامه، وكذلك الإذن والتأهيل المهني والقانوني، وذلك قبل الشروع في تطبيقه، وأن يتحمل المسؤولية القانونية والمهنية، وعلاج أي أضرار قد تقع على المنتفع نتيجة سوء تطبيق الاختبار عليه.
- ١٠- على الاجتماعي ألا يستخدم أدوات أو أجهزة تسجيل أو تواجد شخص غير مهني خلال عملية التدخل إلا بعد استئذان المنتفع وموافقته.
- ١١- على الاجتماعي اتخاذ قراراته في إطار العلاقة المهنية، وفقاً لأقصى درجات الموضوعية وما تقتضيه المصلحة العليا للمنتفعين، وعلى أساس الشراكة الكاملة في هذه العلاقة.
- ١٢- على الاجتماعي ألا يمارس، أو يتعامل مع أي شكل من التمييز على أساس العرق، واللون، الجنس، السن، الدين، الأصل القومي، الحالة الزوجية، الاعتقاد السياسي، الإعاقة الجسدية أو العقلية أو أي أفضليات شخصية أو اعتبارات للحالة أو المكانة الاجتماعية.
- ١٣- على الاجتماعي إعلام المنتفعين بالحقوق، الفرص، والواجبات المرتبطة بتقديم الخدمات الاجتماعية أو النفسية أو العلاجية أو المهنية.
- ١٤- عندما تعطى الصلاحية القانونية لشخص آخر للتصرف بالنيابة عن منتفع ما، على الاجتماعي التعامل مع هذا الشخص بما يتماشى مع أقصى مصالح المنتفع (بعد التأكد من قانونية التفويض).
- ١٥- على الاجتماعي عدم مشاركة الآخرين أسرار موثقة كشفها المنتفعون بدون موافقتهم إلا لأسباب مهنية قاهرة كأن يكون هناك أذى سيلحق بالمنتفعين أو بأشخاص آخرين.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه زملاء المهنة:

- ١- فى إطار العمل المهني، على الاجتماعي معاملته زملائه باحترام متبادل وانسجام وثقة وتقديم الخبرات والمعلومات التي تمكنهم من أداء أدوارهم بأقصى فعالية ممكنة.
- ٢- يتعاون الاجتماعي ويؤدي مهامه ومسئوليته بالتعاون مع زملاء المهنة بروح الفريق الواحد.
- ٣- عند قيام الاجتماعي بتكليف أحد زملائه أو مساعديه بالتعامل مع المنتفع نيابة عنه (لظرف طارئ)، يجب أن يكون هذا التكليف مكتوباً ويتحمل هذا الاجتماعي المسؤولية الكاملة عن عمل هؤلاء المساعدين.
- ٤- على الاجتماعي الذي يحل محل زميل آخر أو يتم استبداله في ممارسة مهنية أن يعكس في عمله مصلحة وشخصية وسمعة ذلك الزميل.
- ٥- على الاجتماعي ألا يستغل خلافاً قد يحصل بين زميل له وموظفيه للحصول على منصب ما أو لتحقيق مصلحته الخاصة.
- ٦- على الاجتماعي أن يحترم زملائه من الاختصاصيين في المهن الأخرى ويتعاون معهم بنفس الاحترام والتعاون القائم مع زملائه من نفس المهنة.
- ٧- على الاجتماعي احترام المعلومات السرية التي يشاركها معه زملاؤه في علاقاتهم وتبادلاتهم المهنية.
- ٨- فى حال نشوب خلاف ما بين اجتماعي وزميله لأسباب مهنية قاهرة، على الاجتماعي عرض القضية أو محاولة حلها عن طريق القنوات المؤسسية.
- ٩- على الاجتماعي المكلف بالتوظيف وتقييم أداء أعضاء آخرين من الطاقم أن يؤدي هذه المسؤولية بدل وتفهم ومساواة وعلى أساس معايير واضحة معروفة، تتسم بالموضوعية والشفافية.
- ١٠- لا يعطى الاجتماعي تقييماً عن زميل له إلا ضمن ما يلزمه به القانون، أو بحكم وظيفته الإرشادية أو الإدارية.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المؤسسات:

- ١- على الاجتماعي عدم إفشاء المعلومات التي بحوزته عن المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني.

- ٢- على الاجتماعي استخدام المعلومات والبيانات المتعلقة بالمؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في أغراض الدلاسة والبحث، وبما فيه مصلحة المنتفعين منها.
- ٣- على الاجتماعي تزويد الجهات للحكومية ومؤسسات المجتمع المدني بالمعلومات الصحيحة، وبما يساعد هذه الجهات على رسم السياسات واتخاذ القرارات الرشيدة.
- ٤- على الاجتماعي أن يعمل على تحسين سياسات وإجراءات المؤسسة التي ينتسب إليها والارتقاء بخدماتها.
- ٥- على الاجتماعي أن يستعمل بدقة متناهية مصادر مؤسسته فقط للأغراض المقررة لها أصلاً.
- ٦- على الاجتماعي أن يعمل على منع والقضاء على التمييز في توزيع العمل وفي سياسات التوظيف في المؤسسة التي يعمل فيها.
- ٧- على الاجتماعي أن يسعى لزيادة كفاءته المهنية بالاستفادة من إمكانيات المؤسسة التي يعمل فيها وفق القواعد المرعية.
- ٨- على مدار المراكز والمؤسسات التي تقدم الخدمات النفسية والاجتماعية اتخاذ الإجراءات وتوفير الظروف اللازمة لضمان العمل وفق المبادئ والمعايير الأخلاقية للمهنة من قبل العاملين في مركزهم أو مؤسستهم.
- ٩- على الاجتماعي أن يعمل على تحقيق التجانس والتوافق بين العاملين في المؤسسة التي ينتسب إليها، ويساهم بفاعلية في مكافحة أي شكل أشكال تمييز المعاملة السلبية فيما بينهم.
- ١٠- على الاجتماعي أن يبذل كل مساعيه لتقويم مسار المؤسسة التي يعمل فيها، إذا ما تبين بأن فلسفتها والإجراءات التي تتبعها مع المنتفعين تتناقض والقيم الإنسانية أو تتعارض مع الأخلاقيات المهنية، فإذا ما تعذر عليه ذلك فمن الأفضل أن يستقيل منها.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المهنة والسياسات الاجتماعية:

- ١- على الاجتماعي العمل على دعم أو تطوير أو تعديل صياغات جديدة متعلقة بالسياسات الاجتماعية التي تهم المهنة وتعمل على رفع شأنها.
- ٢- على الاجتماعي التصرف من خلال قنوات مناسبة ضد السلوك غير الأخلاقي لأي عضو آخر من أعضاء المهنة.

- ٣- على الاجتماعي السعى لمنع الممارسة غير المؤهلة وغير المرخصة لمزاولة المهنة سواء في المؤسسات الرسمية أو الأهلية.
- ٤- على الاجتماعي العمل على تطوير قدراته المهنية والمعرفية إلى أقصى درجة ممكنة، بما يخدم منفعته ومؤسسته ومجتمعه.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المجتمع المحلي:

- ١- على الاجتماعي العمل على تحقيق العدالة وضمان وتوفير المصادر، الخدمات والفرص لكل الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات الذين يطلبونها.
- ٢- على الاجتماعي العمل على توسيع أفق الخيارات والفرص لكل الأشخاص مع اعتبار خاص للأشخاص والجماعات المحرومة والمضطهدة.
- ٣- على الاجتماعي تشجيع المشاركة الواعية من قبل الجمهور في تشكيل السياسات والمؤسسات الاجتماعية، ودعم صياغة وتطوير وإصدار سياسات اجتماعية تهم المهنة وتعمل على رفع شأنها.
- ٤- على الاجتماعي مراعاة كافة أصول الممارسة المهنية الخاصة بالعمل مع المجتمع المحلي، بما في ذلك تمكينه وتطوير الخدمات والموارد المتاحة له، واستثمارها على أكمل وجه.
- ٥- يعمل الاجتماعي على نشر الثقافة والقيم الجديدة المترتبة على التطورات والتحولات الإقليمية والدولية دون أن يتعارض هذا مع الشريعة السماوية والبنية الثقافية والاجتماعية للمجتمع.
- ٦- إن مراعاة مبدأ حق تقرير المصير وغيره من مبادئ تنظيم المجتمع هي واجب مهني على كل اجتماعي الالتزام به.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المجتمع:

- ١- على الاجتماعي العمل على الرقي بالرفاهية العامة للمجتمع.
- ٢- على الاجتماعي العمل على منع والقضاء على التمييز ضد أي شخص أو مجموعة على أساس العرق، اللون، الجنس، السن، الدين، الأصل القومي، الحالة الزوجية، الاعتقاد، السياسي، الإعاقة العقلية أو الجسدية أو أفضليات أو اعتبارات شخصية للمكانة أو الوضع.
- ٣- يعمل الاجتماعي على تحفيز الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني على الشراكة والمساهمة في العمل الاجتماعي بروح التعاضد والتكامل.

- ٤- على الاجتماعى أن يؤيد التغييرات فى السياسة والتشريع التى من شأنها تحسين الوضع الاجتماعى والرقى بالعدالة الاجتماعية.
- ٥- على الاجتماعى تشجيع المشاركة الواعية من قبل الجمهور فى رسم السياسات وتشكيل المؤسسات الاجتماعية.

أخلاقيات العمل فى إطار البحث العلمى:

- ١- على الاجتماعى التقيد بأصول ومنهجية البحث والدراسة العلمية المتعارف عليها فى أدبيات العلوم الاجتماعية.
- ٢- يجب على الاجتماعى أخذ الموافقة الرسمية من الأطراف المعنية بدراساته وأبحاثه.
- ٣- على الاجتماعى القائم بالبحث أن يتأكد من موافقة جميع المشاركين فى البحث طواعية وعن دراية ووعى، مع الاحترام الكامل لخصوصية وكرامة المبحوثين، واستئذانهم فى عرض نتائج البحث.
- ٤- على الاجتماعى القائم بالبحث أن يسعى لتوفير الحماية للمشاركين وحمايتهم من المساءلة وأن يضمن سرية أى معلومات يحصل عليها، وألا يستخدمها لغير أغراض البحث مطلقاً.
- ٥- على الاجتماعى أن يكون حريصاً كل الحرص عند تنفيذ دراسته أو بحثه على احترام آراء المبحوثين وعدم التعالى عليهم أو إحراجهم أو الإساءة إليهم.
- ٦- يتوجب على الاجتماعى أن يمتاز بالشفافية والموضوعية وأمانة فى تحليلاته واستنتاجاته لمعطيات الدراسة أو البحث الذى يقوم به، وأن يلتزم الموضوعية، ولا يعكس توجهاته الخاصة، عند صياغته للنتائج والمؤشرات التى يخلص إليها.

ثانياً: ميثاق الشرف الأخلاقى للأخصائيين الاجتماعيين الأمريكيين :

الميثاق الأخلاقى للأخصائيين الاجتماعيين الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين NASW:

أعلن هذا الميثاق الأخلاقى ليكون دليلاً للسلوك المهنى لممارسى مهنة الخدمة الاجتماعية فى الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارها بلد المنشأ للخدمة الاجتماعية وعهدا يقطعونه على أنفسهم للالتزام به نصاً وروحاً، ويمثل الميثاق معايير السلوك الأخلاقى للأخصائيين الاجتماعيين فيما يتصل بعلاقاتهم المهنية مع العملاء والزملاء وممارسى المهن الأخرى بل ومع المجتمع ككل، والميثاق يمثل القيم الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية ومعاييرها التى تميز المنتميين إليها وتحدد

حقوقهم وواجباتهم خلال ممارساتهم للمهنية، والميثاق لا يمثل فقط مجموعة القواعد التي تحدد وتحكم سلوكيات الأخصائيين الاجتماعيين المهنية ولكنه يقدم أيضا مبادئ عامة لتوجيه السلوك وترشيده في المواقف الإنسانية والأخلاقية الشخصية، ونحن إذ نقدم هذا الميثاق الذي ارتأه المجتمع الأمريكي للقارئ العربي في ختام هذا المؤلف فإننا نعرضه ليكون محورا لمناقشات نقدية تمهد السبيل لاستحداث ميثاق عربي يعبر بموضوعية عن الواقع العربي للخدمة الاجتماعية والثقافة السائدة نصوص الميثاق.

أولاً: السلوك الشخصي للأخصائي الاجتماعي:

- ١- على الأخصائي الاجتماعي أن يحافظ على المثل العليا لسلوكه الشخصي كأخصائي اجتماعي في النواحي التالية :
 - أ - الاعتقاد بذاتية الأخصائي الاجتماعي وتفرد، إلا عندما يتعلق هذا السلوك بإنجاز مسؤوليات مهنية.
 - ب - على الأخصائي الاجتماعي ألا يشارك في مواقف لا أخلاقية أو التعى تمس الأمانة والغش والتدليس أو الإهمال.
 - ج - يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يميز بين نزعاته الشخصية وسلوكه المهني كممثل لمهنة الخدمة الاجتماعية أو للمؤسسة الاجتماعية التي يتبعها.
- ٢- يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يبذل قصارى جهده ليحافظ على مستوى عال من الكفاءة في المدرسة.
- ٣- يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يتحمل مسؤولية العمل الذي يؤديه إما كانت المعاناه أو الجهد المبذول.
- ٤- الأخصائي الاجتماعي هو كل من يتحلى بالخير والكفاءة والتخصص العلمي.
- ٥- على الأخصائي الاجتماعي أن يتجنب الممارسات غير الإنسانية أو المتحيزة ضد أي شخص أو جماعة أو أشخاص.
- ٦- ضرورة توفير النزاهة ونظافة اليد: اتفاقاً ومعايير المهنة وقيمها.
- ٧- يجب ألا يستغل الأخصائي الاجتماعي للعلاقات المهنية لتحقيق مكاسب شخصية
- ٨- على الأخصائي الاجتماعي المشترك في بحث أن يكون مخلصاً لروح البحث العلمي والأمانة المطلقة في عرض النتائج.

ثانياً: المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه العملاء:

- ١- أولوية مصالح العملاء هي مسؤولية الأخصائي الاجتماعي وتحقق بمراعاة ما يلي:

- أ - على الأخصائي الاجتماعي ان يقدم خدماته للعملاء بكل إخلاص مع تطبيق المهارة والكفاءة المهنية الى اقصى حد ممكن
- ب- يجب على الاخصائي الاجتماعي الا يستغل علاقته مع العملاء لتحقيق مكاسب شخصية والا يغري عملاء المؤسسة التي يعمل لديه على التعامل الخاص معه.
- ج- يجب على الاخصائي الاجتماعي الا يمارس أو يتسامح أو يسهل أو يتعاون في ممارسته لاية صورة من صور التمييز على أساس الجنس أو اللون أو السن أو العمر أو الدين أو القومية أو الحالة الزوجية أو العرقية السياسية أو الإعاقة البدنية أو العقلية أو السمات الشخصية.
- د- على الاخصائي الاجتماعي ان يتجنب العلاقات أو الالتزامات التي تتعارض مع مصالح العملاء.
- هـ- على الاخصائي الاجتماعي الا يتورط في أنشطة لا أخلاقية مع العملاء تحت اى ظروف.
- و- على الاخصائي الاجتماعي ان يزود العملاء بالمعلومات الدقيقة والكاملة المتعلقة بمدى وطبيعة الخدمات المتاحة لهم.
- ز- يجب ان يطلع الاخصائي الاجتماعي العملاء على المخاطر والحقوق والفرص والالتزامات المرتبطة بالخدمات الاجتماعية المقدمة اليهم.
- ح- يجب على الاخصائي الاجتماعي ان يطلب النصح والمشورة من الزملاء والمشرفين عندما يكون ذلك لصالح العملاء.
- ط- يجب ان ينهى الاخصائي الاجتماعي خدمة العملاء والعلاقات المهنية معهم، عندما تصبح هذه الخدمات والعلاقات غير مطلوبة أو لا تخدم حاجات أو اهتمامات او مصالح العملاء.
- ل- يجب على الاخصائي الاجتماعي الا يوقف خدماته فجأة الا في الظروف غير العادية، ويجب عليه ان يأخذ في اعتبارة العوامل المؤثرة في الموقف وان يهتم بتقليل الآثار الضارة المحتملة على العملاء.
- ك- يجب على الاخصائي الاجتماعي الذي يتوقع انتهاء الخدمة المقدمة الى العملاء ان يخبرهم فوراً، ان يدرس نقل أو تحويل أو استمرار الخدمة وفقاً لحاجات العملاء وتفضيلاتهم
- ٢- حقوق وامتيازات العملاء يجب على الاخصائي الاجتماعي بذل قصارى جهده لتحقيق اقصى قدر من حق تقرير المصير للعملاء الا في الظروف الخاصة.

- ٣- السرية والخصوصية يجب ان يحترم الاخصائى الاجتماعى خصوصية العملاء وان يعتبر كل المعلومات التى توفت لديه اثناء تقديم الخدمة المهنية سرية.
- ٤- الاتعاب: يجب على الاخصائى الاجتماعى الذى يمارس عمله فى المؤسسات التى تتقاضى رسوم خاصة ان يراعى ان تكون الرسوم عادلة ومناسبة للخدمة المقدمة مع مراعاة قدر العملاء على الدفع.

ثالثاً: المسؤولية الأخلاقية للأخصائى الاجتماعى تجاه زملائه:

- ١- أهمية الاحترام والإخلاص والمجاملة والبشاشة عند التعامل مع الزملاء بمراعاة ما يلى:
- أ- ان يتعاون الاخصائى الاجتماعى مع زملائه لتحقيق المصالح والاهتمامات المهنية.
- ب- ان يحافظ الاخصائى الاجتماعى على الأسرار التى يطلع عليها مع الزملاء أثناء علاقاتهم ومعاملاتهم المهنية.
- ج- على الاخصائى الاجتماعى ان يبتكر أوضاع للممارسة التى تسهل الأداء المهني فى النطاق الاخلاقى والمهني بين الزملاء.
- د- على الاخصائى الاجتماعى ان يتعامل باحترام وأمانة مع الآراء المختلفة وان يستخدم القنوات المناسبة للتعبير عن احكامه على هذه الامور.
- هـ- يجب على الاخصائى الاجتماعى الذى يحل محل زميل أو يحل محله زميل ان يراعى مصالح وسمعة ذلك الزميل.
- و- يجب الا يستغل الاخصائى الاجتماعى النزاع بين زميل له ورؤسائه لتحقيق مكاسب أو مزايا خاصة لنفسه.
- ز- يجب ان يطالب الاخصائى الاجتماعى التحكيم أو الوساطة عند اختلاف وجهات النظر مع الزملاء للوصول الى حلول وسيطة لمواقف مهنية قاهرة.
- ح- يجب ان يظهر الاخصائى الاجتماعى لزملاء المهن الأخرى نفس الاحترام والتعاون الذى يظهره لزملائه فى الخدمة الاجتماعية.
- ط- يجب على الاخصائى الاجتماعى الذى يعمل كمشرف أو موجه لزملائه ان يتسم سلوكه الإشرافى بالوضوح والموضوعية دون تحيز بهدف استمرار علاقتهم الوظيفية المهنية
- ك- على الاخصائى الاجتماعى ان يتحمل مسؤولية توظيف وتقييم أداء الموظفين من أعضاء المهنة القيام بذلك بأسلوب عادل ومنصف، على أساس معايير موضوعية معلنة بوضوح.

ل- على الاختصاصي الاجتماعي الذي يتولى مسؤولية تقييم أداء الموظفين أو المشرفين أو الطلاب ان يشركهم معه في ذلك التقييم.

رابعاً: المسؤولية الأخلاقية للاختصاصي الاجتماعي تجاه رؤسائه والمؤسسة والمنظمة التي يعمل بها: وذلك من خلال :

الالتزام تجاه المؤسسة التي يعمل بها: فيجب على الاختصاصي ان يتمسك بالتزاماته تجاه المؤسسة التي يعمل بها ويتحقق ذلك من خلال:

أ - على الاختصاصي الاجتماعي ان يعمل على تحسين وتطوير سياسات وإجراءات المؤسسة التي يعمل فيها وان يسعى لتقديم خدماتها بكفاءة وفاعلية

ب- يجب على الاختصاصي الاجتماعي الا يقبل العمل أو يشرف على العمل الميداني للطلاب في مؤسسة مرفوضة من الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين لعوامل مختلفة

ج- على الاختصاصي الاجتماعي ان يتجنب التحيز المطلق للمؤسسة التي يعمل بها.

د- على الاختصاصي الاجتماعي ان يستخدم موارد المؤسسة التي يعمل بها بحرص شديد وفي الأغراض المخصصة لها فقط.

خامساً: المسؤولية الأخلاقية للاختصاصي الاجتماعي تجاه مهنة الخدمة الاجتماعية:

١- الحفاظ على تكامل ونزاهة المهنة حيث يجب على الاختصاصي الاجتماعي ان يحافظ ويدعم قيم وأخلاقيات ومعرفة ورسالة المهنة من خلال :

أ - حماية وتدعيم كرامة المهنة ويجب ان يكون شجاعاً في مناقشة ونقد المهنة.
ب- اتخاذ الإجراءات من خلال القنوات الصحيحة ضد السلوك اللا أخلاقي الذي يصدر من أي عضو آخر في المهنة

ج- منع ممارسة الخدمة الاجتماعية بواسطة الأشخاص الغير مؤهلين والغير مصرح لهم بالعمل.

د- تجنب أي تحريف عند الإعلان عن خدمة أو نتيجة يتم التوصل إليها.

٢- خدمة المجتمع: يجب ان يسعى الاختصاصي الاجتماعي الى دعم المهنة لتقديم الخدمات الاجتماعية لأكبر قطاع ممكن من الجمهور من خلال:

أ- المساهمة بالوقت والجهد والخبرة المهنية في الأنشطة التي تحقق الاحترام والمنفعة والنزاهة والكفاءة مهنة الخدمة الاجتماعية.

ب- مساندة وصياغة وتطوير واصدارو تطبيق السياسات الاجتماعية المفيدة للمهنة.

- ٣- تطوير المعرفة يجب ان يضطلع الاخصائى الاجتماعى بمسئولية تجديد وتطوير المعرفة الخاصة بالممارسة المهنية - وذلك من خلال :
- أ - ان تعتمد ممارساته على المعرفة المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية.
- ب- اختبار دقة المعرفة الحديثة الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية وان يكون على علم بكل منجزاتها المستحدثة لاثراء معارف المهنة وخصوبتها.
- ج- ان يساهم فى بناء القاعدة المهنية للخدمة الاجتماعية وان شارك الزملاء فى المعرفة البحثية الخاصة بالممارسة.

ساسا: المسئولية الأخلاقية للاخصائى الاجتماعى تجاه المجتمع:

- ١- دعم الرفاهية العامة: يجب ان يعمل الاخصائى الاجتماعى على تحقيق الرفاهية العامة للمجتمع وذلك من خلال:
- أ - منع التحيز ضد اى شخص أو جماعة على أساس الجنس أو اللون أو العمر أو الديانة أو القومية أو القيدة السياسية أو الحالة الزوجية أو الإعاقة أو البدنية أو اية تفصيلات على أساس سمة شخصية أو مكانة خاصة.
- ب- العمل على ضمان وصول كل الموارد والخدمات والفرص الى كل الأفراد التى يحتاجونها.
- ج- زيادة الخيارات والفرص لجميع الأشخاص مع الاهتمام الخاص بالجماعات والأشخاص ذوى الحاجة الشديدة.
- د- احترام الفروق الثقافية والعرقية والطبقية التى تشكل المجتمع.
- هـ- مسارعة الاخصائى الاجتماعى لتقديم الخدمات العاجلة فى حالات الطوارئ والأزمات المفاجئة.
- و- يجب ان يشجع الاخصائى الاجتماعى التغيرات فى السياسات والتشريعات لتحسين الأوضاع الاجتماعية ولدعم العدالة الاجتماعية.
- ز- يجب ان يشجع الاخصائى الاجتماعى المشاركة غير الرسمية للجمهور فى تشكيل السياسات وإنشاء المؤسسات الاجتماعية.
- توطئـ الميثاق الأخلاقى للممارسة فى الخدمة الاجتماعية المعاصرة فى العالم العربى:

عرضنا فيما تقدم الميثاق ممارسة المهنة كما تراه الهيئة القومية للأخصائيين الاجتماعيين فى الولايات المتحدة الأمريكية. وكان واضحا انعكاس القيم والمعايير الغربية عامة والأمريكية خاصة على بنود هذا الميثاق. نصا وروحا.

كما ناقشنا في فصل سابق موقف الشريعة الإسلامية من قيم المهنة وفلسفتها وخرجنا بمحددات نوجزها فيما يلي :

- ١- الشريعة الإسلامية وإن اقرت (التفرد) إلا أنها تربطه بالفردية في إطار الجماعة وصالحها.
 - ٢- الإنسان المجرد (الميتافيزيقي) لا وجود له إلا بأفعاله أو موقفه في الحياة الدنيا والآخرة.
 - ٣- الحرية هي دائما حرية مسئولة وليست حرية مطلقة
 - ٤- المسلم عليه أن يتدخل عند رؤية المنكر وعليه اختيار البدائل المناسبة للتدخل.
 - ٥- كرامة المسلم واجبه، ولا فرق بين ربي ولا اعجمي إلا بالتقوى فلا تحيز لجنس أو لون أو عرقية.
 - ٦- التكافل الاجتماعية سمة للمجتمع الإسلامي دون تعالى أو تكبر أو منه للكفيل أو المانع.
 - ٧- رفاة الإنسان ليست رفاة دنيوية فقط بل هي رفاة في الدنيا وفي الآخرة.
- كما انتهينا إلى أن ما يميز الشريعة الإسلامية من غيرها من الشرائع الأخرى هو: الشمولية + العملية + العلمية + الإيمانية + الاستمرارية + الإيجابية
- من ثم فإن الميثاق الإسلامي لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية يتعين أن ينطلق من المحددات التالية :
- أولاً: التزام الممارس بالعقيدة الإسلامية قولا وعملا عند تعامله مع المواقف الاجتماعية.
- ثانياً: الإيمان واجب المسلم وعليه ترسيخه عند الآخرين.
- ثالثاً: التدخل عند المشكلة واجب يلتزم به الممارس المسلم وعليه اختيار الوسائل المناسبة.
- رابعاً: الالتزام بتحقيق أقصى ما يمكن لرفهية الآخرين في المجتمع المسلم بشرط عدم تعارض هذه الرفاهية مع تاليم الإسلام وواجباته.
- خامساً: التوبة بأشكالها المختلفة منحه للخالق إلى عباده على الممارس إتاحتها للآخرين.
- سادساً: الالتزام بحفظ كرامة المسلم وحرية وارانته وقدراته بشرط عدم تعارض كل ذلك مع العقيدة وصالح الجماعة.
- أما الواجبات التي نصت عليها المواثيق الغربية ولا تتعارض مع الشريعة الإسلامية فهي:

سابعاً: احترام سرية الإنسان وحقه في صيانة أسراره
ثامناً: الالتزام وأحداث التغييرات الاجتماعية المناسبة لمقابله احتياجات الإنسان المتغيرة

تاسعاً: الالتزام بالموضوعية وعدم ربط السلوك المهني برغبات وميول الممارس الخاصة

عاشراً: الالتزام بتزويد الآخرين بالمعارف والخبرات الخاصة

أحد عشر: احترام الفروق الفردية

اثني عشر: الالتزام بمساعدة الآخرين ليساعدوا أنفسهم بأنفسهم

ثلاث عشر: الالتزام بمساعدة الآخرين رغم المعاناه والتوتر

رابع عشر: الالتزام بالعدالة الاجتماعية (عدم التحيز)

خمس عشر: الالتزام بالقوة Modality التي تتحلى بمستويات عالية من التمسك بالخلق المهني والشخصي الامثل

ثالثاً: تطبيق قانون العمل في البحرين:

تحكم تشريعات العمل علاقات العمال بأصحاب العمل والقواعد المنظمة لعقود العمل والاستخدام والأجور والإجازات وإصابات العمل وإنهاء العمل ومنازعات العمال الفردية والجماعية وقواعد الرقابة على سوق العمل والالتزام بالقواعد الدولية لحماية العمال والفئات الخاصة منهم كالنساء والإحداث إضافة إلى قواعد تنظيم نقابات العمال وجمعياتهم ونقابات وجمعيات أصحاب العمل والاحكام المتعلقة بالتدريب المهني.

والى جانب قوانين العمل فان العمال وأصحاب العمل يخضعون لقوانين التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي والتي تستهدف توفير مظلة تأمينات للعمال من مخاطر إصابات العمل والعجز والشيخوخة وتوفر نظاماً للتأمين الصحي للمستفيدين من العمال.

وأما بالنسبة للموظفين الحكوميين فإنهم يخضعون إلى تشريعات الخدمة المدنية أو الحكومية التي تنظم علاقاتهم وحقوقهم والتزاماتهم كما تنظم واجبات الدولة في ميدان التوظيف، ويرتبط بتشريعات الوظيفة الحكومية قوانين التقاعد المدني.

أما بخصوص العاملين في القطاع العسكري فإنهم يخضعون إلى تشريعات خاصة بشأن توظيفهم وحقوقهم والتزاماتهم وإنهاء خدماتهم وتقاعدهم.

يقصد بلفظ عامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء اجر - ايا كان نوعه - لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه. ويقصد بـ (صاحب العمل) كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء اجر ايا كان نوعه.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ١٠/٤/١٩٩٣) يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الفئات التالية:

- ١- موظفو الحكومة والأشخاص المعنوية العامة الخاضعون لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية.
- ٢- خدم المنازل ومن في حكمهم.
- ٣- العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل وتستغرق اقل من سنة.
- ٤- ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن ينظم عقود استخدامهم قانون خاص.
- ٥- الأشخاص الذين يشتغلون في الأعمال الزراعية فيما عدا:
 - أ - العمال الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها.
 - ب- العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
 - ج- العمال الذين يشتغلون بإدارة أو حراسة الأعمال الزراعية.
 - ٦- أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج والزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً.

تنظيم عمل الأجانب:

أما من جانب تنظيم عمل الأجانب يحظر على صاحب العمل استخدام عمال غير بحرينيين ما لم يكن حاصلًا على تصريح عمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرارات المنظمة لشروط الحصول على تصاريح العمل للأجانب ومدتها وإجراءات تجديدها والرسوم المستحقة عنها وكذلك حالات وقف تجديد التصريح أو سحبه قبل انتهاء مدته وحالات الإعفاء من شروط الحصول على التصريح.

كما أصدرت قرارات بتحديد الإجراءات اللازمة للتعقب من لياقة العامل الأجنبي للعمل من الناحية الصحية وخلوه من الأمراض المعدية.

كما يلزم صاحب العمل الذي استقدم العامل الأجنبي بمصاريف إعادة هذا العامل الأجنبي الى الجهة التي يحددها عقد العمل أو الجهة التي أبرم فيها عقد العمل، أو الجهة التي قدم منها العامل، أو الى بلده الذي ينتمي اليه بجنسيته إذا تعذرت عودته الى إحدى الجهات السابقة، وذلك بعد انتهاء العمل أو انتهاء العقد أو وقف تجديد تصريح عمل العامل الأجنبي أو سحبه قبل انتهاء مدته.

تنظيم وتشغيل العمال الوطنيين:

لكل مواطن قادر على العمل وراغب فيه ان يتقدم لقيد اسمه بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته واعماله السابقة، وعلى هذه الوزارة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول القيد دون مقابل. وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

كما عملت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على ترشيح المقيدین لديها للوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفاءتهم الفنية. ويراعى ان يتم ذلك تدريجيا وفقا لخطة يتم الاتفاق عليها بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والوزارة المعنية. ويصدر بنظام الترشيح قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

على كل صاحب عمل ان يرسل الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اية بيانات عن توقع تخفيض قوة العمل مرة كل سنة على الأقل.

على كل صاحب عمل ان يراعى عند استخدام اي عامل وجوب منح الأفضلية للوطني اولا ثم لغيره من العرب ثانيا وذلك كلما وجد الوطني أو العربي وكان صالحا لاداء العمل الخاص الذي يستخدم فيه. وفي حالة زيادة عدد العمال عن حاجة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي قبل العربي أو الوطني وعن العربي قبل الوطني وذلك كلما كان الوطني أو العربي صالحا لاداء العمل.

و يجوز إنشاء مكاتب استخدام أهلية لتوفير فرص العمل لطالب العمل من المواطنين بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد. ولا يجوز لمكاتب الاستخدام الأهلية المرخص لها ان تطلب أو ان تقبل من اي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل أو بعده اية عمولة أو مكافأة مالية أو مصاريف مقابل حصول العامل على العمل. ويعتبر العمال المقدمون من مكاتب الاستخدام الأهلية فور التحاقهم بالعمل

عمالاً لدى صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من مكتب الاستخدام الأهلي الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته. وتحدد بقرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية شروط الترخيص بإنشاء مكاتب الاستخدام الأهلية وللرسوم المستحقة عن هذا الترخيص ورسوم تجديده والقواعد والإجراءات التي تتبعها هذه المكاتب.

وعلى صاحب العمل أن يعهد إلى متعهد بتوريد عمال أجانب له وذلك وفقاً للشروط والأوضاع وبعد سداد الرسوم التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد عامل أو جماعة من العمال الأجانب لأحد أصحاب الأعمال ولا يجوز له بمزاولة عمله إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان حاصلاً على ترخيص ساري المفعول. ويعتبر العمال المقدمون من متعهدي توريد العمال فور التحاقهم بالعمل عمالاً لدى صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من متعهد توريد العمال الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته. ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتاً بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والزام صاحب العمل بأدائها لهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والبلاد التي قدم العمال منها. ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثليه أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه في عمله.

تنظيم العاجزين المؤهلين مهنيًا:

و يقصد بالعاجز كل شخص نقصت قدرته فعلاً عن أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

يقصد بالتأهيل المهني الخدمات التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أي عمل آخر مناسب لحالته.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع الوزارات المختصة والمجلس الأعلى للتدريب المهني القرارات اللازمة لإنشاء وتحديد وتنظيم المعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني للعاجزين وتمنح هذه المعاهد للعاجز الذي تم

تأهيله مهنيًا شهادة تثبت ذلك تحدد بياناتها بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

لكل عاجز تم تأهيله ان يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعلى هذه الوزارة قيد اسمه في سجل خاص واعطاؤه دون مقابل شهادة دالة على تسجيله موضحا بها المهنة أو الأعمال التي تم تأهيله لها وتلك التي يمكنه مزاولتها. وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

وعلى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون مائة عامل فاكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في اماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم وذلك في حدود ٢% من مجموع عدد عمالهم. ويجوز شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من غير طريق الترشيح من تلك الوزارة بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة. ويكون تعيين العاجزين في المهن التي تم تأهيلهم لها أو الأعمال الأخرى التي يستطيع العاجز ان يؤديها والمبينة في شهادة القيد. ويعفى الحاصلون على شهادة التأهيل المهني من شروط اللياقة الصحية ان وجدت وذلك بالنسبة لحالة العجز المبينة في تلك الشهادة.

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر قرارا يحدد فيه الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للعاجزين المؤهلين اولوية التعيين فيها، ويسري هذا الحكم على أجهزة الحكومة والمؤسسات والهيئات العامة والبلدية.

يتمتع العاجزون الذين يتم تشغيلهم طبقا لاحكام هذا الباب بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون فيها.

تعد المنشآت التي تنطبق عليها أحكام هذا الباب سجلا خاصا لقيد العاجزين العاملين لديها يشتمل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل وعليها اخطار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في يناير من كل عام ببيان بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك على النموذج الذي تعده الوزارة.

إذا أصيب اي عامل إصابة عمل نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده، توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل وذلك في حدود نسبة

٥% من مجموع عماله. ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من مستحقاته عن إصابته طبقاً لأحكام هذا القانون وأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

التلمذة المهنية :

يعتبر تلميذا مهنيا كل شخص يتعاقد مع منشأة للعمل لديها بقصد تعلم مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم أثناءها التلميذ المهني بالعمل لديها تحت إشراف صاحب العمل مقابل أجر أو مكافأة. وفيما لم يرد به نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية أحكام هذا القانون.

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية كتابيا ومحررا باللغة العربية ومن ثلاث نسخ يحتفظ كل من الطرفين بواحدة منها وتودع الثالثة خلال اسبوع من تاريخ توقيع العقد في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويحدد في العقد المهنة ومدة تعلمها ومراحلها المتتابعة والمكافأة أو الأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الأقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المقرر لعمل مماثل. ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد الأجر أو المكافأة على أساس القطعة أو الإنتاج.

يصدر بتحديد المهن الخاضعة للتلمذة والشروط الواجب توافرها في التلمذة وقواعد تعليمه وما يجب أن يراعى بالنسبة له ولنوع العمل وطريقة التعليم وتحديد مدة التلمذة ومراحلها والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن وما يجب أن يدون فيها من بيانات - قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني.

لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف التلميذ بأي عمل خارج عن برنامج دراسته وعليه أن يخبر وليه أو وصيه بالاطعاء الشديدة التي يرتكبها وبايام انقطاعه عن العمل بدون عذر مقبول.

لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة إذا ثبت لديه إخلال التلميذ بواجباته المترتبة على العقد أو ثبت من تقرير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم. كما يجوز أيضا للتلميذ إنهاء العقد وعلى الراغب في ذلك إخطار الطرف الآخر برغبته قبل ثلاثة أيام على الأقل.

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يلزم بعض المنشآت بقبول:

١- عدد ونسبة معينة من التلاميذ المهنيين وفقا للشروط والمدد والأوضاع التي يحددها القرار.

٢- عدد ونسبة معينة من طلاب المدارس للصناعية والمهنية وخريجيه بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية وذلك وفق الشروط والأوضاع والمدد والأجور التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وبين إدارة المنشأة المعنية.

التدريب المهني:

فالمقصود بالتدريب المهني للوسائل والبرامج العملية والنظرية التي تهيئ للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم بقصد الارتقاء بمستوى الكفاية الإنتاجية لهم أو لتوفير إمكانيات إعدادهم لمهنة معينة أو تحولهم من مهنة إلى أخرى ويتم هذا التدريب اما داخل للمنشآت أو في المعاهد والمراكز التي تخصص لهذا الغرض.

يحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه - بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني - الشروط والأوضاع التي تتبع في التوجيه والتدريب المهني وله تبعا لمقتضيات كل مهنة أو صناعة ان يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها. ويجوز ان يتضمن هذا القرار الزام منشأة أو أكثر بان تقوم بتدريب العمال بها في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الاولى مركز أو معهد للتدريب.

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني ان يصدر قرارا بإنشاء وتنظيم المعاهد أو المراكز اللازمة للتدريب المهني في بعض المنشآت وذلك لرفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعمال وامداد المنشآت باحتياجاتها من الفنيين. ويجوز للمنشأة الاتفاق مع غيرها من المنشآت بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني على تأسيس مراكز مشتركة للتدريب.

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر قرارا بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني بالزام بعض المنشآت بقبول عدد من العمال لتدريبهم وذلك بالشروط التي تحدد بالقرار.

تلتزم المنشأة الخاضعة لاحكام هذا الباب بان تؤدي الى العامل اجره كاملا عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها.

يلتزم العامل الذي تم تدريبه بواسطة المنشأة التي يعمل بها بان يقضى في خدمتها المدة التي يحددها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية فإذا اخل العامل بهذا الالتزام كان للمنشأة ان تسترد منه المصروفات الجارية التي تحملتها في سبيل تدريبه بنسبة ما تبقى من مدة الالتزام.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني قراراً يتضمن جداول التصنيف والتوصيف المهني تكون أساساً في تنظيم عمليات الاستخدام والتدريب. وعلى أصحاب الأعمال الالتزام بهذه الجداول عند تحديد مسميات وواجبات المهن في المنشآت المختلفة.

عقد العمل:

عقد العمل هو عقد بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين.

يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة بصرف النظر عن جنسية العامل ويحرر العقد من نسختين تسلم إحداها للعامل والأخرى لصاحب العمل فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز إثبات كافة شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية. ويجب أن يتضمن عقد العمل على الأخص البيانات الآتية:

- ١- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- ٢- اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل أقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.
- ٣- تاريخ التعيين.
- ٤- طبيعة ونوع ومكان العمل محل التعاقد.
- ٥- مدة العقد إذا كان محدد المدة.
- ٦- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر عناصر الأجر من المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
- ٧- أية شروط خاصة يتفق عليها الطرفان ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات.

تحرر جميع العقود باللغة العربية وكذلك المراسلات والتعميمات والنشرات واللوائح التي يصدرها صاحب العمل لعماله. ويجوز إضافة ترجمة لها بأحدى اللغات الأخرى مع اعتبار النص هو النص القانوني المعتمد عند وقوع أي خلاف.

يتضمن عقد العمل تعيين العامل تحت شرط التجربة وجب ألا تزيد فترة التجربة على ثلاثة أشهر ولا يجوز إثبات شرط التجربة أو مدته إلا بإدراجه في عقد العمل أو بإقرار كتابي من العامل. ومع ذلك يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة لمدة لا تزيد على ستة أشهر في المهن التي يصدر بتحديد قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل خلال

فترة التجربة إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد بعد اشعار الطرف الآخر ليوم واحد. ولا يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

كل شخص اهل لابرار عقد العمل ما لم تسلب اهليته أو يحد منها بحكم قانون العقود لعام ١٩٦٩ والقواعد العامة المعمول بها. ويجوز للقاصر الذي بلغ السابعة من عمره ان يبرم عقد عمل باعتباره صاحب عمل عن طريق الوالي أو الوصي والا كان العقد قابلاً للإبطال لمصلحة القاصر. ويؤول حق التمسك بالبطلان إذا اجاز القاصر العقد بعد بلوغه سن الرشد أو إذا صدرت الاجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الاحوال. وإذا اذن للقاصر بإدارة امواله يجوز له ان يبرم بنفسه عقد العمل باعتباره صاحب عمل لاداء الاعمال المتعلقة بهذه الإدارة أو بإدارة ماله الذي كسبه من ماله الخاص. وليس للقاصر الذي بلغ من العمر اربع عشرة سنة ولم يبلغ ست عشرة سنة حق التعاقد مع صاحب العمل باعتباره حدثاً دون اذن الوالي أو الوصي والا كان العقد باطلاً. ويجوز للقاصر الذي بلغ من العمر ١٦ سنة ان يبرم عقد العمل باعتباره عاملاً وللمحكمة بناء على طلب الوالي أو الوصي أو ذي شأن انتهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو لمستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة.

في حالتي ابطال عقد العمل وبطلانه طبقاً لاحكام قانون العقود لعام ١٩٦٩ والقواعد العامة المعمول بها يعاد المتعاقدان الى الحالة التي كانا عليها قبل العقد إذا لم يكن قد بدئ في تنفيذه والا التزم المتعاقدان بتنفيذ احكام هذا القانون ما لم تكن هذه الاحكام تستلزم بطبيعتها صحة عقد العمل. ويجوز الحكم للعامل بتعويض معادل للعمل الذي قام به ما لم يكن العمل موضوع العقد مخالفاً للنظام العام أو الآداب.

لا يجوز لصاحب عمل يستخدم عمالاً اجانب ان يمنحهم اجوراً ومكافآت تزيد على ما يعطيه العمال البحرينيين عندما تتساوى كفاءاتهم ومقدرتهم الفنية ومؤهلاتهم العلمية الا في الحدود التي تقتضيها الحاجة الى اجتذاب العمال الأجانب.

لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير متفق عليه إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك وبشرط الا يكون الغرض من التكليف الاساءة للعامل.

يجب على العامل:

١- ان يؤدي العمل بنفسه وان يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

- ٢- ان يأتى امر باوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الاوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في اطاعتها ما يعرضه للخطر، وذلك مع مراعاة احكام المادة (٤٥) من هذا القانون.
- ٣- ان يحرص على وسائل الانتاج الموضوعة تحت تصرفه وان يقوم بجميع الاجراءات الضرورية لحفظها وصيانتها.
- ٤- ان يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية والزراعية حتى بعد انتهاء العقد.
- ٥- ان يعيد عند انتهاء العقد ما يكون تحت تصرفه من أدوات أو مواد غير مستهلكة.

تشغيل الأحداث:

يقصد بالحدث في احكام هذا القانون كل ذكر أو انثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز السادسة عشرة.

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن اربع عشرة سنة من الجنسين.

لا يجوز تشغيل الاحداث بين ١٤ الى ١٦ سنة الا بالشروط الآتية ومع مراعاة احكام المادة (٤٢) من هذا القانون.

- ١- الحصول على تصريح من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- ٢- توقيع الكشف الطبي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من لياقتهم الصحية وتوقيع الكشف الطبي عليهم بعد ذلك بصفة دورية، ويثبت ذلك بشهادة يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- ٣- ان يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

لا يجوز تشغيل الاحداث اثناء فترة الليل بين غروب الشمس وشروقها بحيث لا تقل عن احدى عشرة ساعة.

لا يجوز تشغيل الاحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد. لا يجوز ابقاؤهم في مكان العمل اكثر من سبع ساعات متصلة ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترة أو اكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعتها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون اكثر من اربع ساعات متوالية.

لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو أبقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة، وبصفة عامة لا تسري في شأنهم الاستثناءات الواردة بشأن ساعات العمل والإجازات. ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد الأجر على أساس القطعة أو الإنتاج.

لا يجوز أن تقل الإجازة السنوية للأحداث عن شهر كامل ولا يجوز للحدث أن ينتازل عن أي من إجازته أو تأجيل للقيام بها. يجب على المنشأة في حالة تشغيلها لحدث أو أكثر:

١- أن تضع في محل العمل وبشكل ظاهر نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.

٢- أن تحتفظ بسجل دائم للأحداث يبين فيه أسمائهم وسنهم وتاريخ استخدامهم والأعمال المسندة إليهم.

٣- أن تضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة.

٤- أن تبلغ مقدماً وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أسماء الأشخاص الذين تستخدمهم لمراقبة عملهم.

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يصدر قراراً بآلية تنظيمات أخرى بشأن تشغيل الأحداث وظروف عملهم.

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الباب الأحداث الذين يشتغلون في وسط عائلي ولا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة الواحدة، تحت إشراف الأب والأم أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال أو الجد.

تشغيل النساء:

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، ويستثنى من ذلك دور العلاج والمنشآت الأخرى التي يصدر بشأن العمل بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

يحظر تشغيل النساء في الصناعات أو المهن الخطرة والمضرة بصحتهن وصحة الجنين التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة وضع باجر كامل لا تخصص من إجازتها السنوية مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع أو التي تليه

بشرط ان تقدم شهادة طبية معتمدة من وزير الصحة مبينا فيها التاريخ الذي يرجع حصول وضعها فيه. ويجوز لها ان تحصل على اجازة بدون اجر مدتها خمسة عشر يوما علاوة على الاجازة السابقة.

في خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع يحق للعاملة عند عودتها لمزاولة عملها بعد اجازة الوضع ان تأخذ بقصد ارضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترتين لا تزيد بمجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال. ولصاحب العمل بعد كل ستة شهور من تاريخ الوضع ان يطلب من العاملة تقديم شهادة طبية معتمدة من المركز الصحي التابع له محل اقامتها يبين بها استمرارها في ارضاع مولودها فإذا لم تقدمها خلال شهرين من تاريخ طلبها من صاحب العمل سقط حقها في فترة الاستراحة للرضاعة. ويحدد صاحب العمل بمراعاة ظروف العاملة ومصلحة العمل فترة راحة الرضاعة المشار اليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة بسبب الزواج أو اثناء تمتعها باجازة الحمل والولادة. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا بالمهن والاعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل تغيير مهنة العاملة بسبب الزواج.

يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقا لاحكام هذا الباب إذا اثبت انها عملت لدى اي صاحب عمل اخر اثناء مدة اجازتها المصرح بها. ولصاحب العمل الاصلي في هذه الحالة ان يحرمها من اجرها عن مدة الاجازة أو ان يسترد منها ما اداه لها.

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر قرار باية تنظيمات اخرى بشأن تشغيل النساء وبظروف عملهن.

الأجور:

الاجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الاجر سواء كان نقدا أو عينا مضافا اليه جميع الزيادات والعلوات ايا كان نوعها- ان وجدت- وعلى الاخص ما يلي: ١- العمالة التي تعطى للمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين. ٢- الامتيازات العينية. ٣- الزيادات والعلوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة أو اعباء العائلة. ٤- كل منحة تعطى للعامل علاوة على الاجر وما يصرف له جزاء امانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو الانظمة الاساسية للمنشآت أو جرى العرف بمنحها حتى اصبح العمال يعتبرونها جزءا من الاجر.

ولا يلحق بالاجر ما يعطى على سبيل الاكرامية الا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها.

يراعى في حساب حقوق العمال طبقاً لاحكام هذا القانون الاجر الاساسي الاخير للعامل مضافاً اليه علاوة وغلاء المعيشة وعلاوة اعباء العائلة وذلك في المنشآت التي تضع لعمالها جدولاً للاجور يمنحون بمقتضاه علاوات دورية. وفي غير هذه الحالات يتخذ مجموع الاجر النقدي الاخير الذي يصرف للعامل بصفة دورية ومنظمة اساساً لحساب الاجور. فان كان العمال يتقاضون اجورهم بالقطعة أو الانتاج يكن التقدير في كلتا الحالتين السابقتين على اساس متوسط ما تناوله من ايام العمل الفعلية في الثلاثة شهور الاخيرة.

يجوز تقدير الاجور بالساعة أو باليوم أو بالاسبوع أو بالشهر أو بالقطعة أو بالانتاج ولا يعتبر ان الاجر بالقطعة أو بالانتاج الا إذا اتفق على ذلك صراحة في عقد العمل. وتؤدي الاجور في احد ايام العمل وفي مكانه بالعملة القانونية المتداولة مع مراعاة الاحكام الآتية: ١- العمال المعينون باجر شهري تؤدي اجورهم مرة على الاقل كل شهر. ٢- العمال المعينون بالساعة أو باليوم أو باجر اسبوعي أو بالقطعة أو بالانتاج تؤدي اجورهم مرة على الاقل كل اسبوعين. ٣- لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملاً بالاجر الشهري الى فئة -المياومة- أو بالاجر الاسبوعي أو القطعة أو الانتاج بغير موافقته على ذلك ومع عدم الاخلال بحقوقه السابقة على النقل.

يكون اثبات الوفاء للعمال بالاجر المستحق لهم اياً كانت قيمته أو طبيعته بكافة طرق الاثبات القانونية. وعلى صاحب العمل تمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب اجره، والتأكد من دقة هذا الحساب كلما اقتضى الأمر ذلك.

إذا لم تنص عقود العمل أو لوائح النظام الاساسي على الاجر الذي يلتزم به صاحب العمل اخذ بالاجر المقدر لعمل من ذات النوع ان وجد والا قدر الاجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فان لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الاجر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويتبع ذلك ايضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل اداؤها.

إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل الا سبب راجع الى صاحب العمل كان له الحق في اجر ذلك اليوم.

إذا انتهت علاقة العمل لدى للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع معينة من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد اقترضه من مال أثناء سريان العقد، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة. ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً. ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد على ٢٥% من الأجر على أن يسبق تقديم القرض إقرار العامل كتابة بموافاقته على إجراء الاقتطاع من أجره في حدود هذه النسبة. ولصاحب العمل إضافة مبلغ إجمالي إلى قيمة القرض الممنوح للعامل وذلك لتغطية المصاريف الإدارية. وإذا ترك العامل عمله قبل سداد القرض المستحق عليه كان لصاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات القانونية اللازمة بما فيها إجراء المقاصة بين ما اقترضه العامل وبين ما هو مستحق له من مبالغ لدى صاحب العمل.

لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عن أي جزء منه إلا في حدود ٢٥% وذلك لدين نفقة أو دين المأكل والملبس والديون الأخرى وعند التزام يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الثمن والباقي للديون الأخرى.

إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات تملكها المنشأة أو كانت في عهدها وكان ذلك ناشئاً عن خطأ من العامل، وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. وللمنشأة أن تبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام من كل شهر. ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير المنشأة أمام المحكمة الكبرى المدنية خلال شهر واحد من تاريخ علم العامل بالتقدير. فإذا لم يقض للمنشأة بالمبلغ الذي قدرته أو قضى لها بأقل منه وجب عليها رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائياً. ولا يجوز للمنشأة أن تستوفي حقها وفقاً لحكم هذه المادة بطريق الاقتطاع إذا تجاوزت قيمة ما تسبب العامل في إتلافه قيمة أجر شهرين.

يكون تحديد الحد الأدنى للأجور بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ساعات العمل والإجازات:

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون. كما لا يجوز تشغيل العامل في شهر رمضان أكثر من ست ساعات يوميا أو ٣٦ ساعة في الأسبوع وذلك فيما عدا الحالات المنصوص عليها في هذا القانون. ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من ست ساعات متتالية دون أن يعقبها فترة راحة أو تناول الطعام لا تقل عن نصف ساعة، ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل. ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يحدد بقرار يصدره الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة مع التزام صاحب العمل بالتصريح للعمال بتناول المشروبات أو الاطعمة الخفيفة أو بالراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل. ويجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتواجد العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد محسوبة من وقت دخول مكان العمل والانصراف عنه. ويستثنى من حكم الفقرة السابقة العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه. ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يصدر قرار بتحديد قواعد خاصة لساعات العمل اليومية في بعض المهن أو بعض فئات من العمال إذا تطلبت ذلك ظروف العمل وطبيعته.

يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك على ألا تزيد ساعات العمل الأصلية والإضافية على ستين ساعة في الأسبوع ما لم ترخص وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمدة أطول. ويمنح العامل اجرا عن كل ساعة إضافية يوازي الأجر الذي يستحقه مضافا إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية التي تبدأ من الساعة مساء وحتى الساعة صباحا على أن تؤدي أجور هذه الساعات طبقا لما نصت عليه المادة (٦٨) من هذا القانون.

يعتبر يوم الجمعة يوم راحة باجر كامل ويجوز لصاحب العمل أن يستبدل هذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع على ألا تزيد أيام العمل في الأسبوع على ستة أيام. ولصاحب العمل منح العامل راحة اسبوعية بأجر كامل لمدة تزيد على ٢٤ ساعة متتالية على ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع على ٤٨ ساعة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك بأجر إضافي يعادل ١٥٠% من أجره العادي أو يمنحه أياما أخرى

لراحته. ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية أكثر من مرتين متتاليتين إلا بموافقة على ذلك.

الاجازات الرسمية التي تمنح للعامل بأجر كامل هي: عيد راس السنة الهجرية ١ محرم عيد الاضحى المبارك ١٠، ١١، ١٢ ذو الحجة عيد الفطر المبارك ١، ٢، ٣ شوال عيد المولد النبوي الشريف ١٢ ربيع الأول العيد الوطني ١٦ ديسمبر عاشوراء ٩، ١٠ محرم عيد راس السنة الميلادية ١ يناير وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في احد ايام الاجازات الرسمية يقرر له اجر اضافي يعادل ١٥٠% من اجره العادي أو يمنح اياما اخرى عوضا عنها. وإذا وقع يوم جمعة، أو يوم عطلة رسمية، في اي يوم من ايام العطلة المذكورة في هذه المادة، يعوض عنه بيوم آخر. ويلتزم صاحب العمل بأجر العامل في الاجازات الاخرى التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على قرار من مجلس الوزراء.

للعامل الذي امضى فترة التجربة بنجاح ويثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول باحدى المؤسسات الصحية الحكومية الحق في الاجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة: خمسة عشر يوما باجر كامل خمسة عشر يوما بنصف اجر خمسة عشر يوما بدون اجر فإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج فان شهادة طبيب المؤسسة الصحية الحكومية هي التي تعتمد في هذا الشأن. ويجوز تجميع الاجازات المرضية المستحقة للعامل باجر كامل أو جزئي لمدة لا تزيد على (١٨٢) يوما.

إذا جاوزت مدة غياب العامل بسبب المرض الاجازة المرضية المستحقة له جاز خصم مدة الزيادة من اجازته السنوية المستحقة.

لكل عامل امضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة متصلة الحق في الاجازة لمدة لا تقل عن ٢١ يوما باجر كامل عن كل سنة وتزداد الى مدة لا تقل عن ٢٨ يوما بعد خدمة خمس سنوات متصلة. ويستحق العامل اجازة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة. ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الاجازة، أو ان يتقاضى عنها بدلا نقديا طبقا لأحكام المادة ٨٦ من هذا القانون.

لصاحب العمل حق تحديد موعد الاجازة السنوية، كما يجوز تجزئتها برضى العامل بعد النصف الاول من المدة المحددة لها. ويجوز تأجيل الاجازة السنوية بناء على طلب العامل وبموافقة صاحب العمل لمدة لا تزيد على سنتين وذلك بشرط حصول العامل على اجازة عشرة ايام متتالية في كل عام.

للعامل الحق في الحصول على بدل نقدي يعادل أجره عن أيام الاجازة السنوية المستحقة له بعد مرور فترة السنتين المشار اليها في المادة السابقة أو إذا انتهى عقد العمل قبل ان يستنفذها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على الاجازة عنها.

للعامل الحق في اجازة باجر كامل على الوجه التالي:

- ١- ثلاثة ايام في حالة زواجه.
 - ٢- ثلاثة ايام في حالة وفاة زوجه أو احد اقاربه حتى الدرجة الرابعة.
 - ٣- ثلاثة ايام في حالة وفاة احد اقارب زوجه حتى الدرجة الأولى ويوم واحد حتى الدرجة الرابعة.
 - ٤- يوم واحد في حالة ولادة ولد له. ويحق لصاحب العمل في هذه الاحوال ان يطلب من العامل الوثائق المؤيدة للحالات المشار اليها.
- للعامل المسلم ان يحصل على اجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز اربعة اسابيع لاداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته. ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يمنحون هذه الاجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل مع مراعاة منح الاولوية للعامل الذي امضى اطول مدة مستمرة في الخدمة كلما سمحت الظروف بذلك.
- لا يجوز للعامل اثناء تمتعه باجازته المنصوص عليها في هذا الباب ان يعمل لدى صاحب عمل اخر. فإذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك فله ان يحرمه من أجره عن مدة الاجازة.

ظروف العمل:

على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه ان يحيط العامل قبل استخدامه علما بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وعليه كذلك ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل اثناء العمل من الاضرار الصحية واطار العمل والآلات وان يوفر لهم خدمات وقايتهم من مخاطر العمل واضرارته وكذلك وسائل الانقاذ والاطفاء. ولا يجوز لصاحب العمل ان يحمل العمال أو يقطع من اجورهم اي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

على العامل الا يرتكب اي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو اساءة استعمال أو الحاق ضرر بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه. وعليه ان يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وان ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الاصابات.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرارات اللازمة لتنظيم أجهزة الأمن الصناعي في المنشآت وتحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أخطار العمل والآلات ووسائلها ومستوياتها. وتنظم وسائل الوقاية من أمراض المهنة والاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل وفي المساكن التي يجهزها صاحب العمل لعماله طبقاً لما يصدر به قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية - في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما أوجبه المادة (٩٠) والقرارات الصادرة تنفيذاً للمادة (٩٢) في المواعيد التي تحددها له الوزارة أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم - أن تأمر بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر. وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الإيقاف بالطرق الإدارية. وتلتزم المنشأة بإداء أجر العمال كاملاً أثناء فترة الإيقاف أو الغلق.

على صاحب العمل أن يعد صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية مزوداً بالأدوية وغيرها مما يلزم للإسعافات الأولية الطبية. ويصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بما يجب أن يحتويه صندوق الإسعافات الأولية وكمياتها وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بالإسعافات الطبية اللازمة لهذا الشأن.

تلتزم المنشأة بتوفير الرعاية الصحية الأساسية لعمالها إذا تجاوز عددهم خمسين عاملاً وذلك طبقاً لما يصدره وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية من قرارات في هذا الشأن.

على صاحب العمل أن يوفر وسائل الانتقال اللائقة لعماله الذين يشتغلون في مناطق لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية. وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق أو المنشآت التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يوفر وسائل الانتقال اللائقة لعماله.

على من يستخدم عمالاً في المناطق أو المنشآت التي تعين بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يوفر لهم التغذية المناسبة وكذلك الماء الصالح للشرب.

للمجلس الأعلى للخدمات العمالية أن يقرر قيام أصحاب الأعمال بتوفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لعمالهم وذلك بمراعاة طبيعة مناطق العمل وظروفها

وعدد العمال في كل منشأة على ان يتحمل تكلفتها اصحاب الاعمال بنسبة لا تتجاوز ٢% من مجموع اجور عمالهم.

في نظام العمل والجزاءات:

يجب على صاحب العمل ان يحتفظ بسجل دائم لعماله يتضمن - كحد ادنى - اسم العامل ومهنته وجنسيته وتاريخ ميلاده ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء خدمته واجره الحالي واجره عند نهاية الخدمة والجزاءات التي وقعت عليه والاجازات السنوية والمرضية التي حصل عليها وتاريخ انتهاء خدمته واسبابها. والى حين تطبيق قانون التأمين الاجتماعي على صاحب العمل ان يثبت بهذا السجل العاهات المصاب بها العامل عند دخوله واصابات العمل التي حدثت له ودرجة العجز المتخلفة عن كل اصابة ان وجدت. وعلى صاحب العمل ان يحتفظ بملف لكل عامل تحتفظ فيه جميع الاوراق والمستندات الخاصة بالعامل، ويحتفظ بهذا الملف لمدة سنة من تاريخ انتهاء خدمة العامل، كما يحتفظ بالسجل لمدة خمس سنين على الاقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل ومن اخر قيد في السجل. وإذا اقيمت دعوة امام القضاء تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون تعين الاحتفاظ بالملف والسجل لمدة سنة من تاريخ الفصل فيها نهائيا.

على صاحب العمل ان ينظم بطاقة دوام لكل عامل يسلمه صورة منها ويحتفظ بالاخري وذلك وفقا لقرار يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

على كل منشأة يعمل لديها عشرة عمال فاكثر ان تضع في مكان ظاهر بها لائحة بالنظام الاساسي للعمل واخرى بالجزاءات وشروط توقيعها. ويشترط لنفاذ لائحة النظام الاساسي ان تودع بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما يشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات ان تعتمد من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال شهر من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون الاعتراض عليها اصبحت نافذة. وتلتزم المنشأة بلائحة الجزاءات ولا يجوز لها توقيع جزاء على العامل على مخالفة غير واردة فيها. ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشد بها اصحاب الاعمال في اعداد لوائحهم.

يراعى في اعداد لوائح الجزاءات وتطبيقها القواعد التالية:

- ١- ان تحدد اللوائح المخالفات التي تقع من العمال ودرجتها.
- ٢- ان تتضمن قائمة تصاعدية للجزاءات.

- ٣- ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.
 - ٤- ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل.
 - ٥- ألا تزيد الغرامة بشأن المخالفة الواحدة على أجر خمسة أيام ولا يزيد ما يقطع من أجر العامل وفاء للغرامات على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
 - ٦- ألا تزيد عقوبة الإيقاف عن العمل بشأن المخالفة الواحدة على خمسة أيام ولا تزيد مدة الإيقاف على خمسة أيام في الشهر.
 - ٧- ألا ينتهم العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوما وذلك في غير المخالفات التي تتطوي على جرائم جنائية فإنه لا يجوز اتهام العامل فيها بعد سقوطها جنائيا.
 - ٨- ألا يعاقب العامل على شيء ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوما أو موعد دفع الأجور عادة. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب.
- يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساب خاص. ويكون التصرف فيها طبقا لما يصدر به قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو أية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب اعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم اعادته فصلا غير مشروع. وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتكبير صاحب العمل أو وكيله المسؤول وجب أداء أجره عن مدة الوقف، ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة - إذا تبين لها هذا - أن تشير إليه في قرارها أو حكمها.
- مع مراعاة ما نصت عليه المادة السابقة كل عامل يوقف احتياطيا أو يحبس تنفيذًا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله، ويحرم من مرتبه مدة حبسه. ولا تخل أحكام الفقرة السابقة بحق صاحب العمل في فسخ عقد العمل إذا توافرت شروط هذا الفسخ.

إنهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة:

إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد

لمدة غير محددة وبالشروط الواردة فيه. وإذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه، فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته أن يتجدد واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمنياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى. وإذا كان العقد محدد المدة لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل بعد انقضاء الخمس سنوات أن ينهي دون تعويض.

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد اخطار الطرف الآخر كتابة قبل الانتهاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين باجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين. فإذا أنهى العقد بغير مراعاة هذه المدة ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لاجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

إذا كان إنهاء العقد غير المحدد المدة بدون مبرر اعتبر الذي أنهاه متعسفاً في استعمال حقه والتزم بتعويض الطرف الآخر عما يصيبه من ضرر نتيجة لذلك مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل.

إذا كان العقد محدد المدة وامتنع أحد الطرفين عن تنفيذ العقد قبل انتهائه بدون مبرر التزم بتعويض الطرف الآخر ما يصيبه من ضرر نتيجة ذلك. فإذا كان هذا الامتناع من جهة صاحب العمل ولغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (١١٣) فإنه يكون ملزماً بالتعويض عما أصاب العامل من ضرر مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد، وبوجه عام جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر. أما إذا كان الامتناع عن تنفيذ العقد من جهة العامل ولغير الأسباب الواردة في المادة (١١٥) فإن العامل يكون ملزماً بتعويض صاحب العمل عن الخسارة التي لحقت به نتيجة إنهاء العقد.

للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب تسوية النزاع ودياً بينه وبين صاحب العمل ويقدم الطلب إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو إخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة أخرى تثبت الاستلام. وعلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فور تقديم الطلب إليها أن تقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، فإذا لم تتم هذه التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه إلى المحكمة الكبرى المدنية للنظر في تعويض العامل إن كان له محل، وتكون الأحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة وتوصياتها.

وعلى كاتب المحكمة ان يقوم خلال ثلاثة ايام من تاريخ وصول الاوراق الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى في ميعاد لا يتجاوز عشرة ايام من تاريخ الاحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ويرفق بكل اخطار صورة من مذكرة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكون الاخطار بخطاب مسجل أو بأية طريقة تثبت الاستلام. وعلى المحكمة ان تعرض على الطرفين تسوية النزاع ودياً، فإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فصلت المحكمة في الموضوع خلال شهر من تاريخ اول جلسة ويقع على صاحب العمل عبء اثبات ان الفصل تم بسبب مشروع. ويجوز للمحكمة الى ان تفصل في دعوى التعويض ان تحكم بحكم غير قابل للطعن بالزام صاحب العمل بأداء تعويض مؤقت للعامل لا يتجاوز أجره عن ثلاثة اشهر يستتزل مما قد يحكم له به، فإذا لم يحكم في الدعوى بتعويض للعامل أو كان ما حكم له به يقل عن التعويض المؤقت الزمته برد ما اخذه بغير حق. وتراعي المحكمة في تقدير التعويض العرف الجاري وطبيعة العمل والمدة التي عملها العامل والمدة الباقية من العقد ان كان محدد المدة، وبوجه عام جميع الاحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر.

بالنسبة لطوائف العمال غير المنتفعين باحكام قانون التأمين الاجتماعي يجب على صاحب العمل إذا انهيت علاقة العمل ان يؤدي الى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على اساس اجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الاولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قاضاها في الخدمة. وإذا كان الانتهاء من جانب العامل استحق في هذه الحالة ثلث المكافأة إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات متوالية ولا تزيد عن خمس سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد خمس سنوات وبشرط الا يكون انتهاء العقد من جانب العامل وسيلة لتجنب الفصل طبقاً لاحكام المادة (١١٣) وعلى ان يخطر العامل صاحب العمل بعزمه على ترك العمل طبقاً لاحكام المادة (١٠٧) من هذا القانون وللعامل بدلاً من هذا الاخطار ان يؤدي لصاحب العمل اجر المدة المساوية لمدة الاخطار. ولا تسري احكام هذه المادة فيما يتعلق بمدة خدمة العمال الاجانب السابقة على العمل بهذا القانون الا في حدود ما هو منصوص عليه في الفقرة الاخيرة من المادة ١٥٣ اللاحقة. كما لا تسري احكام هذه المادة فيما يتعلق بمكافأة مدة خدمة العمال البحرنيين السابقة على العمل بهذا القانون الا في حدود ما كان منصوصاً عليه في قانون العمل البحريني لعام ١٩٥٧ وعلى اساس الاجر وقت انقضاء العقد، الا إذا طلب العامل صرف

مكافأة مدة الخدمة المستحقة له حتى تاريخ تطبيق قانون التأمين الاجتماعي على المنشأة التي يعمل بها، فيجب على صاحب العمل في هذه الحالة ان يؤدي للعامل هذه المكافأة طبقاً لاحكام هذه المادة وعلى اساس الاجر عند تطبيق ذلك القانون على المنشأة.

توزع مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العقد بوفاء العامل طبقاً لقواعد الارث الشرعي.

لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل بدون مكافأة أو اخطار أو تعويض الا في الحالات الآتية:

- ١- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادة أو توصيات مزورة.
 - ٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - ٣- إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم انذاره كتابة بشرط ان تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
 - ٤- إذا تغيب عن العمل بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة ايام متوالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الاولى وانقطاعه خمسة ايام في الحالة الثانية.
 - ٥- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل.
 - ٦- إذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.
 - ٧- إذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الامانة أو الآداب العامة.
 - ٨- إذا وجد اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو ارتكب عملاً مخرلاً بالآداب في مكان العمل.
 - ٩- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على احد رؤساء العمل اثناء العمل أو بسببه.
- لا يجوز لصاحب العمل ان يستعمل حقه في انتهاء العقد أو ان يفصل العامل اثناء المدة التي يكون فيها العامل غائباً في الاجازة السنوية أو الاجازات الاخرى.
- يجوز للعامل ان يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سابق اعلان مع عدم الاخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر في الحالات الآتية:

- ١- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد واحكام هذا القانون.
- ٢- إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل اعتداء يعاقب عليه القانون اثناء العمل أو بسببه.
- ٣- إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته.
- ٤- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد ادخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
- ٥- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله امرا مخالفاً بالآداب نحو العامل أو احد افراد أسرته.

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بسبب اصابته بمرض استنفد اجازته المرضية والسنوية مع عدم الاخلال بما جاء في المادتين (٢٥)، (١٢٧). وفي هذه الاحوال يتقاضى العامل أو ورثته المشار اليهم في المادة (١١٢) من هذا القانون المكافأة المنصوص عليها في المادة (١١١) ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الانهاء المخول له بمقتضى المادة (١٠٧) اثناء المرض أو الاصابة. ويكون اثبات العجز أو المرض بشهادة طبية معتمدة من طبيب وزارة الصحة.

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات. وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائي المرخص به تبقى عقود استخدام عمال المنشأة قائمة. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع اصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لاسرة العامل اجره كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهر التالي وذلك بشرط ان يكون العامل قد امضى في خدمة صاحب العمل المذكور مدة ثلاث سنوات على الأقل.

يمنح العامل شهادة خدمة تتضمن بياناً لمهنته ومدة خدمته واخر اجر تقاضاه ويرد اليه ما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من اوراق أو شهادات أو ادوات.

في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة:

أولاً: إصابات العمل تسري احكام هذا الباب على اصحاب الاعمال والعاملين لديهم الى حين ان تطبق في شأنهم احكام تأمين إصابات العمل الوارد في قانون التأمين الاجتماعي.

إذا أصيب العامل في حادث أثناء العمل أو بسببه، فعلى صاحب العمل إبلاغ الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه الى:

أ - مركز الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه مكان الإصابة.

ب- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ج- وزارة الصحة. ويجوز ان يقوم للعامل بهذا البلاغ إذا سمحت حالته بذلك.

يجب ان يتضمن البلاغ اسم العامل ومهنته وعنوانه وجنسيته واجره في تاريخ الإصابة مع وصف موجز عن الحادث وما اتخذ من اجراءات لاسعافه أو علاجه.

على مركز الشرطة المختص أو الجهات الاخرى المختصة بالتحقيق ان تجري تحقيقاً في كل بلاغ يقدم اليها، ويبين في هذا التحقيق على الاخص ظروف الحادث واقوال الشهود وما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود طبقاً لاحكام المادة (١٢٨) من هذا القانون وكذلك اقوال صاحب العمل أو من يمثله واقوال المصاب متى سمحت حالته بذلك. وعلى هذه الجهات إبلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فور الانتهاء من تحقيقها بصورة طبق الاصل، وللوزارة ان تطلب استكمال التحقيق إذا رأت محلاً لذلك.

للعامل المصاب الحق في العلاج في احدى المؤسسات الصحية الحكومية أو دور العلاج الاهلية حسبما يراه صاحب العمل، ويلتزم صاحب العمل بمصاريف العلاج كاملة بما في ذلك الادوية وتكاليف الانتقال.

يكون ثبوت العجز وتقدير نسبته بقرار من اللجنة المختصة التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

للعامل المصاب ان يتقدم خلال يومين من تاريخ اخطاره بانتهاء العلاج أو بتاريخ العودة للعمل أو بعدم اصابته بمرض مهني، وفي خلال اسبوعين من تاريخ اخطاره بعدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته - بطلب اعادة النظر في ذلك، ويحال الطلب الى لجنة تحكيم طبي استئنافية ويكون قرارها نهائياً. ويصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بتنظيم اجراءات وبيانات طلب اعادة النظر والمستندات الواجب ارفاقها بالطلب وبتشكيل لجنة التحكيم الطبي واجراءات ونظام العمل فيها.

يتقاضى العامل المصاب اجره بالكامل طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج عن ستة اشهر يدفع له نصف الاجر فقط حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى.

للعامل إذا أصيب في حادث أثناء العمل أو بسببه أو للمستحقين عنه من بعده الحق في التعويض عن الإصابة بحسب الجدول الصادر بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية تطبيقاً لهذه المادة، على ألا يستحق التعويض إذا ثبت من التحقيق:

- أ - أن العامل تعمد إصابة نفسه.
- ب- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل ويدخل في ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات. هذا إذا لم ينشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكلي.

إذا توفى العامل نتيجة إصابة عمل وزع التعويض بين المستحقين عنه طبقاً لقواعد الارث الشرعي.

ثانياً: امراض المهنة يصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بامراض المهنة والصناعات والاعمال المسببة لها.

تحدد مسؤولية اصحاب الاعمال السابقين لآخر صاحب عمل يشغل لديه المصاب على ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج ويلزم هؤلاء بالتعويض كل بنسبة المدة التي قضاها في خدمته. ويشترط في تطبيق احكام هذه المادة ان تكون الصناعات والمهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض المصاب به العامل.

في التوفيق والتحكيم ومنازعات العمل الجماعية:

إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل وبين عماله أو فريق منهم خاص بالعمل أو بشروطه ولم يوفق الطرفان فيما بينهما إلى تسويته وجب حسمه عن طريق التوفيق والتحكيم بينهما بطلب يقدمه أحدهما إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وإذا كان الطلب مقدماً من صاحب العمل يجب أن يكون موقفاً عليه منه شخصياً أو من وكيله المفوض. أما إذا كان مقدماً من العمال فيجب أن يقدم من أغليبتهم أو أغلبية عمال قسم المنشأة الذين يخصهم النزاع. ويجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تبادر إلى السعي لتسوية النزاع عن طريق التوفيق والتحكيم إذا علمت به ودون أن يطلب إليها أحد طرفيه ذلك.

يقوم الوسيط الذي يعينه وزير العمل والشؤون الاجتماعية بدعوة ممثلي الطرفين على وجه السرعة لمحاولة تسوية النزاع بينهما بالطرق الودية مسترشداً في ذلك بما يقدمانه إليه من بيانات. وله إجراء التحقيقات التي يراها ضرورية في

محاولته والاستعانة بمن يشاء لمساعدته فيها، وعليه تحرير محاضر بأعماله ونتيجة وساطته.

إذا تمكن الوسيط من تسوية النزاع كلياً أو جزئياً أثبت ما يتم الاتفاق عليه في محضر يوقعه ممثلاً الطرفين وتحرر منه ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة، ويحتفظ بالآخرى في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتاب المحكمة الكبرى المدنية. وإذا لم يتمكن الوسيط من تسوية النزاع كلياً خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول طلب التوفيق إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أعد تقريراً بنتيجة وساطته وأسباب إخفاقه، وعلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إحالة جميع أوراق الموضوع إلى وزارة العدل والشؤون الإسلامية لعرضه على هيئة التحكيم.

تتكون هيئة التحكيم من:

- ١- ثلاثة من قضاة المحكمة الكبرى المدنية يندبهم وزير العدل والشؤون الإسلامية لذلك في أول كل سنة قضائية.
- ٢- مندوب عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفيها.
- ٣- مندوب عن وزارة التجارة والزراعة يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفيها.
- ٤- مندوب عن العمال تختاره اللجنة العامة لعمال البحرين من بين أعضائها بشرط ألا يكون هذا المندوب من أعضاء اللجنة المشتركة في المنشأة المطروح النزاع معها أمام هيئة التحكيم أو من العمال الذين لهم علاقة مباشرة بهذا النزاع، فإذا لم تعين اللجنة العامة مندوب العمال في الميعاد الذي يحدده رئيس هيئة التحكيم قام هو بتعيينه نيابة عنها.
- ٥- مندوب عن صاحب العمل تختاره غرفة تجارة وصناعة البحرين من بين أعضائها لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع، فإذا لم تعين الغرفة مندوب صاحب العمل في الميعاد الذي يحدده رئيس هيئة التحكيم قام هو بتعيينه نيابة عنها. ويشترك أعضاء الهيئة من غير القضاة في مداولاتها دون أن يكون لهم رأي في قراراتها. وتتخذ الهيئة في وزارة العدل والشؤون الإسلامية برئاسة أقدم القضاة، ويصح انعقادها إذا تغيب عن الحضور مندوب العمال وصاحب العمل كلاهما أو أحدهما. وعلى طرفي النزاع إحضار مندوبيهما في يوم الجلسة المحددة لنظر النزاع.

يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يتجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع إليه، ويخطر به الأعضاء وطرفي النزاع قبله بثلاثة أيام على الأقل، ويحضر طرفا النزاع شخصيا أو بوكلاء عنهما من المحامين. وتفصل الهيئة في النزاع في مدة لا تتجاوز شهرا من بدء نظره. وللهيئة سماع الشهود وندب اهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه. ولها بتوقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف احد الخصوم عن ايداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عنه أو امتناعه عن اداء اليمين أو الاجابة على ان تراعى احكام قانون المرافعات المدنية والتجارية بشأن الاثبات بالشهادة.

تطبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها ولها ان تستند الى العرف ومبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. ويصدر القرار باغلبية اراء اعضاء الهيئة من القضاة ويكون مسببا، وإذا صدر على خلاف رأي احد الاعضاء الآخرين وجب اثبات رأي المخالف في القرار مع بيان اسباب عدم الاخذ به. ويعتبر القرار بمثابة حكم نهائي صادر من المحكمة الكبرى المدنية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتاب تلك المحكمة. ولكل من طرفي النزاع حق عرضه على الهيئة من جديد بعد مضي سنة على الأقل على تنفيذ القرار إذا طرأت على ظروف العمل تغيرات جوهرية تسوغ ذلك. وعلى وزارة العدل والشؤون الاسلامية تبليغ طرفي النزاع بصورة من القرار خلال ثلاثة ايام من تاريخ صدوره. وعليها ارسال ملف الموضوع بعد اخطار الطرفين الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لقيد منطوق القرار في سجل خاص وايداع الملف محفوظاتها، وتعطى مستخرجات منه لذوي الشأن طبقا لما يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية من قرارات تنظم ذلك.

تطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم ما نصت عليه القوانين النافذة بشأن تصحيح الاحكام وتفسيرها، كما تطبق بشأن رد اعضاء الهيئة من غير القضاة وتحتيتهم الاحكام الخاصة برد القضاة وتحتيتهم المنصوص عليها في تلك القوانين.

إذا قدم طلب التوفيق فلا يجوز للعمال الامتناع عن العمل كليا أو جزئيا، كما لا يجوز لصاحب العمل ان يوقفه كليا أو جزئيا وذلك مع مراعاة احكام المادة اللاحقة من هذا القانون.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بتشكيل لجنة للبت في طلبات المنشآت لوقف العمل كلياً، ويحدد القرار اختصاصات هذه اللجنة والاجراءات الخاصة بها والوزارات التي تمثل فيها.

في التنظيم العمالي واللجان والمجالس المشتركة:

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ٨ لسنة ١٩٨١ - جريدة رسمية عدد ١٤٣١ لسنة ١٩٨١) على اصحاب الاعمال والعمال في المنشآت التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يؤلفوا فيما بينهم في كل منشأة على حدة لجنة مشتركة للتعاون في تسوية المنازعات ورفع المستوى الاجتماعي للعمال وتنظيم الخدمات الاجتماعية وتحديد الاجور ورفع مستوى الانتاج الى غير ذلك من المسائل التي تهم الطرفين.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ٨ لسنة ١٩٨١ - جريدة رسمية عدد ١٤٣١ لسنة ١٩٨١) لممثلي العمال في اللجان المشتركة المشار اليها في المادة السابقة ان يكونوا فيما بينهم - لجنة عامة لعمال البحرين - تكون لها الشخصية الاعتبارية تعمل على رفع كفايتهم الانتاجية وترعى مصالحهم كما تعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارات بتنظيم اختيار العمال لممثليهم في اللجنة العامة واللجان المشتركة ونظام العمل في اللجنة العامة وعلى الاخص الشؤون الادارية والمالية.

يكون لكل لجنة مشتركة لائحة تأسيسية تبين اهدافها والاجراءات التي تتبعها في عقد اجتماعاتها واتخاذ قراراتها، ويجب تسجيل هذه اللجان بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وينظم ذلك بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ينشأ بمرسوم اميري مجلس استشاري اعلى للعمل يضم اعضاء بحكم وظائفهم من الوزارات المعنية وممثلين لاصحاب الاعمال والعمال. ويختص هذا المجلس بابداء الرأي في مشروعات القوانين الخاصة بالعمل أو العمال أو تعديلاتها وغيرها من المسائل التي يرى وزير العمل والشؤون الاجتماعية عرضها عليه ويكون رأي المجلس استشارياً. ويضع المجلس لائحة لتنظيم سير اعماله تتضمن على الاخص مواعيد اجتماعاته وطريقة التصويت على القرارات والاعلبية المطلوبة لصحتها، وتعتمد هذه اللائحة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

تنشأ المجالس الاستشارية الاخرى على المستوى الوطني بمرسوم اميري، ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرارات اللازمة لانشاء اللجان

المشتركة على مستوى الصناعة أو المنشأة، وتبين هذه القرارات اختصاصات وطريقة تكوين هذه اللجان.

في تفتيش العمل:

لموظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الذين يصدر قرار بندبهم من وزير العمل والشؤون الاجتماعية حق التفتيش الصناعي ومراقبة تنفيذ احكام هذا القانون والقرارات واللوائح المنفذة له، ولهم في سبيل ذلك حق الاطلاع على السجلات والدفاتر المنصوص عليها في هذا القانون وطلب البيانات اللازمة من اصحاب الاعمال أو من ينوب عنهم، ولهؤلاء الموظفين سلطة ضبط المخالفات التي يرتكبها اصحاب الاعمال وتحرير المحاضر اللازمة عند مخالفتهم احكام القانون.

يحلف هؤلاء الموظفين ورؤساؤهم اليمين امام وزير العمل والشؤون الاجتماعية عند تعيينهم أو قبل ندبهم مقسمين ان يقوموا بمهام وظيفتهم بامانة واخلاص والا يفشوا سرا من اسرار المهنة أو اي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.

يجب على هؤلاء الموظفين ان يحملوا دائما عند قيامهم بهذا العمل بطاقات تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاثبات صفتهم.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرار ينظم اعمال التفتيش.

على اصحاب الاعمال وعلى وكلائهم أو من ينوب عنهم ان يسهلوا مهمة الموظفين المذكورين وان يقدموا لهم معلومات صادقة وصحيحة عما يتعلق بمهمتهم.

على السلطات الادارية ان تساعد الموظفين المذكورين عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة.

احكام عامة:

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الفردي يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابقا على تنفيذه ما لم يكن اكثر فائدة للعامل. كما يقع باطلا كل مصالحاة أو ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف احكام هذا القانون. ولا يجوز المساس بما اكتسبه العامل من حقوق بمقتضى اية اتفاقية أو لوائح النظم الاساسية أو قرارات التحكيم أو ما جرى العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ٣ لسنة ١٩٨٤ - جريدة رسمية عدد ١٥٨١ لسنة ١٩٨٤) تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينار ممتازا ويتمتع باعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة، (على الاموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل).

تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوي التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقا لاحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال والمحكمة في حالة رفض الدعوى ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها. ويسبق الدعوى طلب يقدمه العامل الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتقوم هذه الوزارة باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع بينهما وديا، فإذا لم يتم التسوية الودية تعين على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال اسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب احالة النزاع الى المحكمة الكبرى المدنية، وتكون الاحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة، وعلى كاتب المحكمة ان يقوم في ظرف ثلاثة ايام من تاريخ وصول الطلب الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى، ويعلن بها العامل وصاحب العمل، ويجوز للمحكمة ان تستحضر واضع المذكرة المرفوعة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاستيضاحه فيما جاء في هذه المذكرة.

(كما اضيفت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اكتوبر ١٩٩٣) للفئات المذكورة في الفقرات ٢، ٣، ٤، ٥، ٦ من المادة (٢) من هذا القانون حق التقدم بطلب لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتسوية منازعاتهم مع من يستخدمونهم بالطرق الودية، فإذا تعذرت هذه التسوية تعين على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال اسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب احالة النزاع للمحكمة الكبرى المدنية، وتعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوي المتعلقة بهذه المنازعات. تسقط بالتقادم الدعاوي الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد.

(كما اضيفت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اكتوبر ١٩٩٣) يكون ميعاد استئناف الاحكام الصادرة طبقا لاحكام المواد ١١٠، ١٥٥، ١٥٥ مكررا من هذا القانون عشرة ايام من تاريخ صدورها أو تبليغ المحكوم عليه بها وفقا لاحكام المادة ٢١٦ من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

العقوبات:

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها اي قانون اخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار اليها.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اكتوبر ١٩٩٣) يعاقب كل من يخالف احكام المواد ٣،٤،٧ والقرارات الصادر تنفيذا للمادتين ٣،٤ بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تزيد على ستة شهور وبغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تجاوز خمسمائة دينار أو باحدى هاتين العقوبتين، وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة. وبالإضافة الى العقوبة السابقة يحكم ايضا في حالة مخالفة احكام المادة ٧ بالزام صاحب العمل بدفع مصاريف اعادة العامل الاجنبي الى الجهة التي يحددها عقد العمل أو الجهة التي ابرم فيها عقد العمل أو الجهة التي قدم منها أو الى بلده الذي ينتمي اليه بجنسيته إذا تعذرت عودته الى اي من الجهات السابقة، فإذا تخلف صاحب العمل عن سداد المصاريف المشار اليها يحكم باستيفائها طبقا للقانون. كما يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تزيد على ستة شهور وبغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تتجاوز خمسمائة دينار أو باحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل حصل على تصريح لاستخدام عمال غير بحرينيين من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ثم ثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل اخر دون موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والادارة العامة للهجرة والجوازات، وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. ويعتبر كل من صاحب المنشأة ومدير المنشأة أو من ينوب عن ايهما مسؤولا عن هذه المخالفة.

(كما اضيفت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اكتوبر ١٩٩٣) يلغى السجل التجاري ويوقف النشاط التجاري لكل صاحب عمل يثبت لدى وزارة الداخلية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية قيامه باستقدام عمال اجانب دون ان تكون لديه حاجة لاستخدامهم، وثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل آخر. ويتم الغاء السجل التجاري ويوقف النشاط التجاري لصاحب العمل بقرار من وزير التجارة والزراعة بناء على تقرير من وزارة الداخلية أو من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويترتب على الغاء السجل التجاري ووقف النشاط التجاري غلق محل صاحب العمل اداريا. ويجوز لصاحب العمل ان يتقدم بتظلم الى وزير التجارة والزراعة من قرار بالغاء سجله التجاري ووقف النشاط التجاري ومن غلق محله اداريا في خلال ستين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار أو من تاريخ غلق محله

اداريا، ويصدر وزير التجارة والزراعة بعد موافقة وزارة الداخلية أو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بحسب الاحوال قراره بقبول التظلم أو رفضه خلال الستين يوما التالية لتقديم التظلم، ولصاحب العمل ان يطعن في قرار وزير التجارة والزراعة برفض تظلمه امام المحكمة الكبرى المدنية في خلال ستين يوما من تاريخ اخطاره برفض تظلمه، ويعتبر فوات ستين يوما على تقديم التظلم دون ان يتلقى صاحب العمل اجابة على تظلمه بمثابة رفضه.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اكتوبر ١٩٩٣) يعاقب على مخالفة احكام المادتين ١٢ و ١٣ بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تجاوز ثلاثمائة دينار وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة. كما يعاقب على مخالفة احكام المادتين ١٤، ١٥ والقرارات الصادرة تنفيذا لهما بالحبس لمدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار أو باحدى هاتين العقوبتين.

يعاقب كل من يخالف احكام الباب الرابع في تنظيم تشغيل العاجزين المؤهلين مهنيا بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا ولا تجاوز مائتي دينار. ويجوز الحكم بالزام المنشأة بان تدفع للعاجز الذي تمتنع عن استخدامه تطبيقا للمادتين (٢١)، (٢٥) مبلغا يساوي الاجر المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح أو يصلح لها وذلك اعتبارا من تاريخ وقوع المخالفة، ولا يجوز مطالبة المنشأة بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة، ويزول هذا الالتزام إذا قام بتعيين العاجز لديها أو اشتغل العاجز فعلا في عمل اخر، وفي حالة امتناع المنشأة عن اداء الاجر المشار اليه يجوز تحصيله لصالح العامل بطريق التنفيذ الجبري. وفي حالة تعدد الاحكام بالالزام بالدفع عند تعدد المنشآت على الوجه السابق لا يستفيد العاجز الا من اول حكم يصدر، وتؤول الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الاحكام الاخرى لتقوم بصرفها في تمويل التأهيل المهني للعاجزين طبقا للشروط والاضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وتقام الدعوى في جميع الاحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسؤول.

يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام الباب الخامس في شان التلمذة المهنية والباب السادس في شان التدريب المهني والقرارات الصادرة تنفيذا لها بغرامة لا تقل عن عشرين دينارا ولا تجاوز مائتي دينار. وتتعدد الغرامات بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة.

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الباب السابع في العقد بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تجاوز ثلاثمائة دينار. وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثامن في شأن تشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار. وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في محل العمل بحالة مخالفة لأحكام الباب المذكور والقرارات الصادرة تنفيذاً له. وتتعدد الغرامة أيضاً كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العامل. وتقام الدعوى على مدير المنشأة أو المشرف على المكان الذي يؤدي فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة. وتقام الدعوى أيضاً على الأشخاص الذين لهم الولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لأحكام الباب سالف الذكر، وكذا على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الأحكام أو الذي يخالفها بأي شكل كان.

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب التاسع في شأن تشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تجاوز مائتي دينار. وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لأحكام الباب المذكور. وتتعدد الغرامات أيضاً بعدد تكرار المخالفة بالنسبة لنفس العاملة. وتقام الدعوى على مدير المنشأة أو المشرف على المكان الذي يؤدي فيه العمل، كما تقام على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب العاشر في شأن الأجور والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والباب الحادي عشر في ساعات العمل والإجازات والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والباب الثاني عشر في شأن ظروف العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والباب الثالث عشر في نظام العمل والجزاءات والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والباب الرابع عشر في شأن انتهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة، والباب الخامس عشر في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تجاوز ثلاثمائة دينار. وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم. وفي حالة مخالفة أحكام المادتين (٧٨)، (٧٩)، يكون لموظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المشار إليهم في المادة

(١٤٧) من هذا القانون حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري. وتقام الدعوى على مدير المنشأة كما تقام على صاحبها إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ٨ لسنة ١٩٨١ - جريدة رسمية عدد ١٤٣١ لسنة ١٩٨١) - يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار:

١- صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الصادر من هيئة التحكيم طبقاً للمادة ١٣٨ من هذا القانون.

٢- صاحب العمل الذي يمتنع عن اختيار ممثليه في اللجنة المشتركة المنصوص عليها في المادة ١٤٢ من هذا القانون، ويعتبر امتناعاً طبقاً لهذه المادة عدم إبلاغ صاحب العمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأسماء ممثليه في اللجنة المشتركة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بقرار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإدراج منشأته في عداد المنشآت التي يلزم فيها أصحاب العمل والعمال بتأليف لجنة مشتركة.

٣- صاحب العمل الذي يعرقل عملية اختيار ممثلي العمال في اللجنة المشتركة المنصوص عليها في المادة ١٤٢ من هذا القانون، أو يطلب من ممثليه بعد اختيارهم عدم حضور اجتماعات هذه اللجنة، أو يعرقل عملها بأية صورة من الصور.

٤- صاحب العمل الذي يعرقل أية عملية انتخاب تجريها اللجنة العامة، أو يعرقل عملها بأية صورة من الصور. ويعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة دنانير ولا تزيد عن مائة دينار:

١- كل عامل يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم المنصوص عليه في المادة ١٣٨ من هذا القانون.

٢- كل عامل يعرقل أية عملية انتخابية تجريها اللجنة العامة أو اللجنة المشتركة، أو يعرقل عملها بأية صورة من الصور.

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة كل صاحب عمل أو مدير منشأة أوقف العمل كلياً أو جزئياً دون الحصول على موافقة اللجنة المشار إليها في المادة (١٤١) من هذا القانون وذلك إذا تم إيقاف العمل بعد تقديم الطلب المشار إليه في المادة (١٣٣) أو أثناء السير في إجراءاته في مرحلتي التوفيق والتحكيم.

يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه لم يسهل أو اعترض على قيام الموظفين المشار اليهم في المادة (١٤٧) من هذا القانون لمهمتهم أو لم يقدم لهم المعلومات الصحيحة والصادقة في هذا الشأن.

لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة قانونا لأسباب مخففة تقديرية.

تؤول الغرامات المحكوم بها في الاحكام الصادرة تنفيذا لهذا القانون إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتقوم بصرفها طبقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

مراجع الفصل الثامن

- ١- علي الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية بين الأصالة والمعاصرة، الجزء الثاني (المعاصرة) مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٣.
- ٢- مملكة البحرين، جامعة البحرين، كلية الحقوق، مذكرة في التشريعات العمالية، قانون العمل البحريني، غير منشور، ٢٠٠٢.
- ٣- مملكة البحرين، وزارة التنمية الاجتماعية، جمعية الاجتماعيين البحرينية، برنامج عمل ملتقى مناقشة إقرار حول الميثاق الأخلاقي للاجتماعيين في مملكة البحرين (مناقشة مسودة الميثاق الأخلاقي للاجتماعيين العاملين في مؤسسات الخدمة الاجتماعية)، بفندق الدبلومات، وذلك بتاريخ ١٣/٣/٢٠٠٨.

الفصل التاسع
المشكلات المهنية والإدارية
(عمالة الأطفال)

الفصل التاسع

المشكلات المهنية والإدارية

(عمالة الأطفال)

في ضوء التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية الحديثة أخذت تنتشر وتتوسع في المجتمع العربي ظاهرة تشغيل الأطفال التي أخذت تترك أثارا سلبية تنعكس على المجتمع بشكل عام وعلى الطفولة بشكل خاص.

ولقد أخذ هذا الانتشار يأخذ أشكالا عديدة من الاستغلال عد أهمها تشغيل الأطفال وتسخيرهم في أعمال غير مؤهلين جسديا ونفسانيا للقيام بها، علما أن العديد من الاتفاقيات الدولية قد جرمت بدورها الاستغلال الاقتصادي للأطفال ومنها (تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون مضرا أو أن يمثل إعاقة لتعلم الطفل أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي) (اتفاقية حقوق الطفل المادة ٣٢-١).

ولقد اخذ حجم هذه الظاهرة بازدياد، وتدني واضح في نسبة الأطفال الذين ذكروا انهم يعرفون حقوقهم، ومن ناحية أخرى لوحظ ان هناك ترابطا إيجابيا أيضا بين نسبة المعرفة بحقوق العمل مع عمر الطفل وتعليمه، وان الغالبية الساحقة من الأطفال لا تتمتع بأي حماية قانونية: ولقد أفاد ٩٩,١% من الأطفال العاملين أنه لا يوجد بينهم وبين صاحب العمل أي عقد مكتوب.

أن هذا الوضع يتطلب الاهتمام والاعتناء ورعاية الطفل والقيام بجهود مكثفة للضغط والتأثير للحد من هذه الظاهرة وإصدار قوانين تحمي أطفالنا وبناء برامج توعية في المجتمع العربي.

وفي هذا الفصل سأركز على تعريف مفهوم عمالة الطفل وأسبابها والنتائج التي تعود على الفرد والمجتمع وموقف الأطفال تجاه ظروف عملهم ووضع استراتيجيات وآليات لتقليل من ظاهرة استغلال الاقتصادي للأطفال.

أولا: مفهوم عمالة الأطفال :

هو (تشغيل الأطفال في مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية بعيدا عن الإطار الأسري وفي مقابل اجر مادي) وليس من شك أن الطفل حين يستغل بهذه الصورة

إنما يحرم ويمنع في ذات الوقت من أن يعيش طفولته ويحظى بالتعليم الأساسي وتكون النتيجة أن يعاق نموّه وتهدر طاقاته وتزداد خطورة عمالة الأطفال حينما تعرض كيان الطفل وحياته لأعمال خطيرة وساعات طويلة.

يمكن تقسيم الدول العربية إلى أربع مجموعات فيما يتعلق بأوضاع عمالة الأطفال:

المجموعة الأولى:

وتتضم دولاً متقدمة نسبياً، فمعدل وفيات الأطفال دون الخامسة أقل من ٣٠ لكل ألف ولادة، وهذه الدول هي: البحرين، الكويت، ليبيا، عمان، قطر، السعودية، الإمارات العربية.

المجموعة الثانية:

وتتضم دولاً متوسطة الدخل، ومعدل وفيات الأطفال دون الخامسة فيها يبلغ أقل من ٤٠ لكل ألف، وتتضم كلا من: الأردن، لبنان، سوريا، تونس، مصر.

المجموعة الثالثة:

وهي دول تحتاج إلى العمل بنشاط، حيث لا يزال متوسط وفيات الأطفال دون الخامسة أكثر من ٦٦ في الألف وهي: المغرب، موريتانيا، جزر القمر، اليمن.

المجموعة الرابعة :

وتتضم الدول التي تتعرض لظروف استثنائية وهي: الجزائر، الصومال، جيبوتي، العراق..

ثانياً: أهم سمات عمالة الأطفال :

- ١- ضالة الأجور مع عدم التأمين على الأطفال.
- ٢- عدم تحرير عقد عمل بين صاحب العمل والطفل بما يعني عدم استقرار الطفل في عمله.
- ٣- الاستغلال الواضح من قبل صاحب العمل لأطفال الصغار.
- ٤- سوء معاملة صاحب العمل للصغار بالضرب والسب مع إهمال علاجهم في حالة تعرضهم للمرض أو إصابة عمل.
- ٥- إهمال الاهتمام بنظافة الأطفال وتغذيتهم ورعايتهم صحياً.
- ٦- احتكاكهم بسلوكيات وقيم العمل الكبار بما قد يدفعهم للتقليد والتأثر بهم وبالتالي لانحراف.

ثالثا: تطور حجم مشكلة عمالة الأطفال عربيا وعالميا:

٩ مليون و ٢٧٠ ألف طفل في سوق العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منهم ٢ مليون في مصر.

- ٦% من عمالة الأطفال في آسيا و ٢٠,٨% في جنوب الصحراء الأفريقية.

- ٥% في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وفي دراسة جديدة لإلغاء عمالة الأطفال تصدرها منظمة العمل الدولية (الاستثمار في إلغاء عمالة الأطفال) اعدد: نفيسة الصباغ أن سدس أطفال العالم تقريبا بين سن الخامسة والسابعة عشرة يتم استغلالهم في سوق العمل طبقا التقدير منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٢م، وأغلب هؤلاء الأطفال يتعرضون لنفس المخاطر ويتحملون نفس مسؤوليات البالغين في سوق العمل.

و طبقا لدراسة جديدة أجرتها منظمة العمل الدولية عدد عمالة الأطفال يبلغ ١٨٢ مليون و ٩٦٠ ألف طفل في العالم مقسمون كما يلي :

١- ٨ مليون و ٣١٠ ألف في الدول الأقل تقدما.

٢- ١١٠ مليون و ٣٩٠ ألف في آسيا و ١٦ مليون و ٤٦٦ ألف في أمريكا اللاتينية.

٣- مليون و ٩٠٢ ألف في جنوب الصحراء الإفريقية و ٩ مليون و ٢٧٠ ألف في شمال أفريقيا والشرق الأوسط، منهم ٢ مليون طفل في مصر.

أي أن حوالي ١٨,٥% من الأطفال في العالم ما بين ٥ : ١٤ عام، يحرمون من طفولتهم ويزج بهم إلي سوق العمل. ولإنهاء عمالة الأطفال في العالم وتقديم خدمة تعليمية لائقة لهم يتطلب هذا - طبقا للدراسة ١٣٩ دولار للطفل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتصل إلي ١٦٠٠ دولار لكل طفل في أمريكا اللاتينية، وهذا الاختلاف بسبب تكاليف العملية التعليمية التي تختلف من منطقة لأخرى.

و مع تبني إلغاء عمالة الأطفال كهدف سواء في مواثيق منظمة العمل الدولية أو بالنسبة للعديد من منظمات وهيئات المجتمع المدني أثرت تساؤلات كثيرة حول تكلفة إنهاء عمالة الأطفال والمصادر والمواد المطلوبة لتحقيق هذا الهدف وما هو العائد من ذلك؟ كما يهتم السياسيون بهذه النقطة لتأثيرها على الاقتصاد القومي. في إطار جهودها المستمرة لإلغاء عمالة الأطفال أصدرت منظمة العمل الدولية دراسة جديدة حول عمالة الأطفال.

أوضحت النتائج دون شك أن الأرباح والعائد من إلغاء عمالة الأطفال يفوق كثيرا التكلفة التي ستنتفخ لاتمام هذه المهمة.تم جمع المعلومات من عشرات الدول

في العالم وبالنسبة للدول التي لم تتم فيها دراسات خاصة بعمالة الأطفال تم استخدام المعلومات والأرقام المتاحة. وفي النهاية تم التوصل الى ان العائد النهائي بنهاية العشرين عاما فترة التطبيق ستختلف طبعا للمنطقة وكثافة عمالة الأطفال فيها وتكاليف العملية التعليمية. فستكون في الدول الأقل تطورا حوالي ٥% من النمو السنوي للدخل القومي وبالنسبة لدول أسيا ستكون ٢٨% وأمريكا اللاتينية ٩% وجنوب الصحراء الأفريقية ٥٤% أما في شمال أفريقيا والشرق الأوسط فستكون الفائدة حوالي ٢٣% من الزيادة السنوية للدخل القومي. المتوسط النهائي لزيادة الدخل القومي العالمي نتيجة إلغاء عمالة الأطفال واستبدالها بتعليم لائق في ذاته واجب قومي لا بد وان تقوم به الدول نحو أبنائها.

رابعاً: أنواع الأعمال التي يقوم بها الأطفال العاملون :

يمارس الأطفال العاملون دون السن القانونية، أعمال تتراوح مشقتها بين الأعمال البسيطة والهامشية والأعمال التي تتم بالخطورة كالعمل في الأفران الحديد والأعمال الميكانيكية أو مصانع الكيماويات أو ورش النسيج وصناعة السجائر كما يعملون كخدم في المنازل أو الاشتراك في سباق الجمال أو في الأعمال الزراعية وتتم هذه العمال غالبا في ظروف صعبة نحرهم من الحياة المناسبة لأعمارهم وتتمثل انتهاكا الطفولة وتعارضاً مع حقوق الطفل التي نادت بها الاتفاقيات الدولية والتشريعات العربية والوطنية وتعرضهم لظروف سيئة بسبب نقص خبراتهم وضعف قدراتهم علي استخدام الآلات والأدوات التي صممت أساسا لكي تناسب كبار السن وليس صغارهم مما يعرضهم للإصابة أثناء العمل.

ونتيجة للاستخدام الخاطي لهذه الآلات والأدوات مما يزيد من خطورتها وعدم اهتمام أصحاب الأعمال بتوفير وسائل الأمان أو الاحتياطات اللازمة لإنقاذ السريع في حالة تعرضهم للخطر أثناء العمل.

ومن مجالات عمل الأطفال :

١- العمل الصناعي والزراعي:

يشتغل الأطفال في صناعات من مختلف الأشكال والأحجام ابتداء من صناعة الجلد في منطقة نابولي بإيطاليا وانتهاء بعمل الطوب في كولومبيا وأيضا العمل التجاري كأطفال الأكراد في شمال العراق الذين يعملون بتجارة السلاح التي لها مخاطر بالغة.

٢- العمل في الشوارع:

وذلك لتأمين العيش لهم ولأسرهم مثل العمل بتلميع الأحذية وغسيل السيارات وحراستها وحمل الأمتعة وبيع الزهور والحلي البسيطة ويجمعون المخلفات التي يمكن تدويرها انهم أطفال يعملون في الشوارع وليسوا أطفال شوارع كما يشاع.

٣- العمل في الخدمة المنزلية:

يمكن اعتبار العاملين في المنازل أكثر فئات الأطفال العاملين خضوعا واستغلالا، كما يبين مسح أوروغواي بأن ٣٤% من الخدم في البيوت بدأوا العمل قبل أن يبلوا سن الرابعة عشرة.

٤- العمل القسري والسترقاقي:

يحدث هذا العمل بشكل رئيسي في جنوب آسيا إذ أن الآباء والأمهات يرهنون أطفالهم الذين في الغالب ما يكونون في الثامنة أو التاسعة لدى أصحاب المصانع أو كلاهما مقابل قروض صغيرة وينتشر هذا النوع من الصفقات على النطاق واسع في الهند في صناعات مثل: لف السجائر وحياسة السجاد وصناعة الكبريت وعود النقاب وصنع ألواح الكتابة والحريز.

٥- الاستغلال الجنسي التجاري:

ان الأضرار الجسدية والنفسية التي يلحقها الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال يجعله من أكثر أشكال عمالة الأطفال خطورة.

٦- عمل الفتيات :

لقد كان عمل البنات محط تركيز العديد من البحوث وذلك لان معظم المخاطر التي يتعرض لها الأولاد تتعرض لها الفتيات أيضا وعلاوة على ذلك تواجه الفتيات مشكلات إضافية خاصة بهن تتراوح ما بين الضغوط الجنسية التي يمارسها أرباب العمل عليهن واستثنائهن في التعليم، ونلاحظ أن عمل الفتيات يكثر بالأرياف.

خامسا: العوامل المؤدية إلى انتشار ظاهرة عمالة الأطفال :

لا بد من النظر بعين الاعتبار إلى أن عمالة الأطفال ليست بسبب اقتصادي فقط وإنما لوجود قضايا ثانوية أخرى منها الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها الطفل، وفي بعض المجتمعات النامية دائما يقولون أن الأطفال الفقراء لهم الحق أن يعملوا لأنهم فقراء علما انه لا يوجد أحد يعترف بحق هؤلاء الأطفال بالأجر المناسب للطاقة التي يبذلونها، ولقد ساهمت العديد من العوامل على تضخم المشكلة نظرا

لإعتمادها على مجموعة من المكونات الاجتماعية والاقتصادية التي تضافرت معا وأدت إلى زيادة مشكلة عمالة الأطفال ومن أهم هذه العوامل:

أولاً: العوامل الاجتماعية:

تلعب الأسرة الدور الرئيسي في مجال التنشئة الاجتماعية وفي تشكيل اتجاهات الطفل وتحديد ملامح شخصيته وعلاقته بالمجتمع الخارجي، فالطفل كائن اجتماعي ينتمي إلى مجموعة من الجماعات ومن أهم هذه الجماعات هي الأسرة التي تمنح المكانة الاجتماعية التي ينتمي إليها، ويمثل الكبار في الأسرة القدوة للطفل في أساليب التعامل أو التفكير أو التعلم.

وهناك عوامل اجتماعية أخرى مثل :

١- التصدع الأسري:

حيث وفاة أحد الوالدين أو كلاهما يساعد علي دفع مزيد من الأطفال إلى سوق العمل وكذلك الطلاق والمشاحنات الأسرية.

٢- العوامل السكانية:

أن زيادة الإنجاب حيث تبدو الصورة متزايدة لدى الأسرة ذات المستوي المعيشي الاجتماعي الاقتصادي المتدني فتزيد فيها نسبة الأمية ويقل الوعي ويغيب الاهتمام بإعطاء الطفل حقوقه.

٣- تفضيل أصحاب الأعمال تشغيل الأطفال:

وذلك نظرا لقلّة أجورهم أمام انخفاض المستوي التكنولوجي السائد في الورش الصناعية الصغيرة أو القضاء الزراعي.

ثانياً: العوامل الاقتصادية:

حيث تعتبر العوامل الاقتصادية من أهم الأسباب التي تدفع إلى زيادة ظاهرة عمالة الأطفال وأن انخفاض مستوى دخل الأسرة نتيجة التضخم وارتفاع الأسعار ومع الإبقاء للالتحاق بالعمل، ومن الملاحظ أن أرباب اسر الأطفال العاملين ينتمون إلى الفئات الدنيا في القوى العاملة فعمل الأطفال يساعد علي تأمين حاجات الأسرة أو يتخذ البعض للاتفاق علي الذات.

ثالثاً: العوامل التعليمية:

١- عدم كفاية النظام التعليمي :

أشارت دراسة المجلس العربي للطفولة والتنمية إلى أن ٧٢% من الأطفال الذين يعلمون كان سبب عملهم الأساسي هو الفشل في التعليم وأيضاً بسبب ارتفاع

تكلفة التعليم الحقيقية بسبب الدروس الخصوصية حيث كانت السبب الرئيسي لترك ٢٥% من الأطفال لتعليمهم هذا بالإضافة إلى افتقاد التلاميذ لجو العلاقات الاجتماعية بينهم وبين المدرسين وذلك نتيجة كثرة أعداد التلاميذ في الفصل مما يمثل عبء كبير علي المدرس وعلي دوره التربوي وقدرته علي العطاء والتفاعل الإيجابي مع التلاميذ مما ينتج عنه خلق بيئة تعليمية طارده للتلميذ حيث يبحث عن بيئة بديلة قد يكون العمل أحد إضلاعها.

ونلاحظ أن هناك صلة وثيقة مباشرة بين عمالة الأطفال ومشكلات التعليم الأساسي وهناك ارتباط بين التعليم وانخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة وهناك أيضا ارتباط بين المستوى المهني للآباء الأطفال العاملين ومستواهم التعليمي فينخرط الطفل منذ سن مبكرة في حقل العمل فيرفع نسبة التسرب من المرحلة التعليم الأساسي التي أثبتت الدراسات ارتفاعها بشكل ملفت للنظر مع انخفاض نوعية التعليم، وانخفاض المناهج الدراسية وارتفاع نسبة الرسوب.

٢- التسرب الدراسي:

مشكلة التسرب من اخطر المشاكل التي تواجه العملية التعليمية ألي ذلك عدم الاستيعاب الكامل للأطفال في سن الإلزام والامية ودورها في إنشاء عمالة الأطفال سواء أمية الأسرة الطفل وعدم وعيها بتعليمه وعدم اهتمامها بتوفير الرعاية الملائمة له أثرها علي الطفل ذاته.

٣- المستوى الثقافي للأسرة :

فائدة التعليم غير معروفة لهم وقلة المدارس والتعليم الإلزامي والنظام التعليمي السائد الذي يسبب ترك المدرسة مثل سوء معاملة المعلمين أو الخوف منهم، عدم الرغبة بالدراسة، عدم المقدرة على النجاح في الدراسة، قد يكون توقيت الدراسة غير متناسب مع أوقات عمل الأطفال (كما في الزراعة مثلا) قد يكون موقع المدرسة بعيدا بالنسبة للأطفال، الفتيات بشكل خاص، وقد يضاعف من هذه المشكلة فقدان تسهيلات نقل الأطفال في المناطق النائية مما يؤدي بالأسرة ألي عدم تعليم أبنائهم.

رابعا: عدم كفاية التشريع: ونوضحها فيما يلي:

١- قصور القوانين الوطنية في التعامل مع ظاهرة عمل الأطفال حيث تخلو غالبا مواد القانون من تجريم هذه الظاهرة ولا تتناولها مواد تشريع العمل بالرغم

- من أن الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل تلزم الدول التي تصدق عليها مع منظمة العمل الدولية بالنّالي :
- اتباع سياسات ترمي إلى ضمان القضاء للفعلي على عمل الأطفال.
 - تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام والعمل بحيث لا يقل عن سن الانتهاء من الدراسة في المرحلة الإلزامية.
 - رفع السن الأدنى تدريجيا إلى مستوى يسمح لأحداث بالتطور الذهني والبدني الكامل.
 - العمل من أجل ألا يقل الحد الأدنى لسن الاستخدام عن الثامنة عشرة، في الأعمال التي يمكن أن تسيء إلى صحة الأحداث أو سلامتهم أو أخلاقهم.
- ٢- تناقض وتعارض القوانين الخاصة بالتعليم الأساسي والزاميته وتشريعات العمل الخاصة بعمل الأطفال حيث نجد أن قانون العمل الخاص بعمالة الأطفال ينص عليهم تشغيل الأطفال في الأعمال غير الزراعية قبل بلوغهم اثني عشرة سنة وينظم تشغيلهم وهم في سن ١٢-١٥ سنة في حين أن قانون التعليم الإلزامي ينص على أن مرحلة التعليم الإلزامي من سن ٦-١٥ سنة فكيف يتحقق إلزامية التعليم حتى سن معينة ويسمح قانون العمل بالعمالة في إطار نفس السن.

سادسا: التأثيرات السلبية المدمرة لعمالة الأطفال:

يوجد أربعة جوانب أساسية يتأثر بها الطفل الذي يستغل اقتصاديا بالعمل الذي يقوم به وهي:

١- التطور والنمو الجسدي:

تتأثر صحة الطفل من ناحية التناسق العضوي والقوة، والبصر والسمع وذلك نتيجة الجروح والكدمات الجسدية، الوقوع من أماكن مرتفعة، الخنق من الغازات السامة، صعوبة التنفس، نزف وما إلى آخره من التأثيرات والخاطر التي يتعرض لها. ومنها التعرض لأصابات وحوادث في العمل، والشعور بلا جهد نظرا لطول ساعات العمل.

٢- التطور المعرفي:

يتأثر التطور المعرفي للطفل الذي يترك المدرسة ويتوجه للعمل، فقدراته وتطوره العلمي يتأثر ويؤدي إلى انخفاض بقدراته على القراءة، الكتابة، الحساب ، إضافة إلى أن إبداعه يقل.

٣- التطور العاطفي :

يتأثر التطور العاطفي عند الطفل العامل فيفقد احترامه لذاته وارتباطه الأسرى وتقبله للآخرين وذلك جراء بعده عن الأسرة ونومه في مكان العمل وتعرضه للعنف من قبل صاحب العمل أو من قبل زملائه.

٤- التطور الاجتماعي والأخلاقي:

يتأثر التطور الاجتماعي والأخلاقي للطفل الذي يعمل بما في ذلك الشعور بالانتماء للجماعة والقدرة على التعاون مع الآخرين، القدرة على التمييز بين الصبح والخطأ، كتمان ما يحصل له وأن يصبح الطفل كالعبد لدى صاحب العمل.

وهناك آثار اجتماعية واقتصادية أخرى مثل:

- ١- سحب هذه الفئة من مسيرة التربية والتعليم وإدخالها سوق العمل يترتب عليه زيادة عدد اللاميين في المجتمع.
- ٢- تحمل المجتمع عبء اقتصادي كبير وذلك نظير العمل على نحو أمية هذه الفئة كان بإمكان أن يستغل في استثمار الدولة.
- ٣- الكفاية الإنتاجية لهؤلاء الأطفال منخفضة نتيجة عدم تلقيهم الحد الأدنى من التعليم.
- ٤- ضعف إنتاجية هذه الفئة تكون سبب في تعمق ظاهرة البطالة المقنعة.
- ٥- تمثل هذه الفئة هدرا مهما للموارد البشرية التي يقع عليها عبء التنمية حيث تعتبر اغتيال مبكر لمستقبل مجتمعهم.
- ٦- غالبية هذه الفئة تكون أكثر تعرضا للانحراف نتيجة عدم تكيفهم مع المتغيرات التي يشهدها المجتمع خاصة في مجال الإنتاج الذي يعتمد على تأهيل الأفراد تأهيل عاليا.
- ٧- تعاني غالبية هذه الفئة من الحالات الضعف الصحي والإصابة بالأمراض نتيجة جو العمل الذي يتعرض له الطفل في سن مبكر مثل التعرض لمواد حارقة أو حمل أشياء ثقيلة أو الضرب المبرح من صاحب العمل.
- ٨- غالبية أطفال هذه الفئة يسود بينهم الكثير من العادات السيئة حيث يلجئون للتدخين أو تناول بعض المواد المخدرة ونتيجة ذلك يصبح الكذب والسرقة واللامبالاة النمط الأساسي لسلوكياتهم.

سابعاً: الاستراتيجيات والاقتراحات لتقليل عمالة الأطفال:

- ١- تعريف الأطفال الذين يعملون على مهارات للتعليم.

- ٢- تعزيز التعليم بطرق لا منهجية.
- ٣- تطوير المهن والتدريب (مع دفع مقابل) من قبل المدارس المهنية.
- ٤- العمل بشكل محلي ودولي لوضع قوانين يمنع فيها الأطفال تحت جيل ١٨ سنة على العمل مع الحرص على تطبيقه (العمل بشكل ضاغط).
- ٥- تشكيل لجنة في كل منطقة تقوم بمراقبة ومراقبة عمالة الأطفال مع إعطاء صلاحيات لهذه اللجان:

 ١. عمل الدولة والمؤسسات على تنفيذ حقوق الطفل لمنع عمالة الأطفال.
 ٢. التنسيق ما بين المجتمع المحلي والمؤسسات الدولية لتبادل الخبرات لمنع عمالة الأطفال.
 ٣. العمل على التقليل من العوامل التي تدفع الأطفال للعمل وعملية منع عمل الطفل يكون بدون جدوى إذا لم يكن مصاحبا مع عملية التأهيل.
 ٤. إزاحة الأطفال من العمل: يجب التعرف على مدى خطورة العمل والبدء بإزاحة الأطفال أصحاب العمل الخطر ثم التدرج لأقل خطورة مع وجود تعويض اقتصادي للأطفال.
 ٥. التأهيل يكون في مواقع العمل، والعائلة والمجتمع من أجل منع الأطفال من إكمال العمل.

هذه البرامج الثلاثة مرتبطة بمستوى ثقافة العائلة والمقصود بالثقافة قدرة الأهل للتعرف على خطورة ونتائج العمل على الطفل:

 - مراقبة تطبيق قوانين عمالة الأطفال.
 - العمل على خطة محلية ليكون التعليم إجباري ومنع التسرب.
 - وضع عمر محدد للطفل الذي يستطيع العمل ويرتبط بنوع العمل.

ثامنا: الجهود المبذولة لمواجهة ظاهرة عمالة الأطفال:

اهتمت الاتفاقيات الدولية بتنظيم تشغيل صغار السن، وتحديد المراحل العمرية التي يجز فيها تشغيلهم، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفاع بهذه السن، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بها، واضعة ضمانات الرعاية الطبية الدورية، وتوفير الطعام المناسب لهم، وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم.

وفي هذا السياق سارت الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل صغار السن، كما حاولت الأحكام القانونية المنظمة لعمل الأطفال في كل قطر عربي على حدة أن

تأتي مواكبة للاتفاقيات الدولية والعربية. وإن بدا الاختلاف واضحاً في بعض الأحوال بين كل قطر وآخر، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل، وفي تحديد الأعمال الخطرة التي يجب تجنبها للصغار العمل بها، كما جاء بعضها الآخر غير مساير، للأحكام والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، وهي كما يلي :

١- الجهود الدولية المهمة بهذه الظاهرة:

- أصدرت منظمة العمل الدولية منذ أكثر من ٧٥ عام اتفاقية حظر عمل الأطفال قبل بلوغهم سن الرابعة عشر في المؤسسات الصناعية.
- وضعت منظمة الصحة العالمية في عام ١٩٧٩م دليلاً للعاملين عن اثر الأعمال الخطرة على صحة الطفل.
- وضعت منظمة اليونسكو خطة عمل لتلبية الاحتياجات التعليمية للأطفال وذلك في مؤتمر التعليم من اجل التعليم المنعقد سنة ١٩٩٠م.
- نظمت هيئة اليونسيف سنة ١٩٨٦م برنامج للأطفال الذين يعانون أوضاع صعبة وخاصة هؤلاء الذين يعيشون ويعملون في الشوارع وطلبت من كل دولة دراسة وضع أطفالها ووضع البرنامج المناسب لهم.
- ساهمت المنظمات الغير حكومية في إقرار العام العالمي للطفل سنة ١٩٧٩م وسارت جهودها في مكافحة عمل الأطفال في اتجاهين:
- الاتجاه الأول: دعم برامج التعليم والتغذية والصحة بالنسبة لأطفال الذين يعملون.
- الاتجاه الثاني: يركز على حقوق الطفل.

٢- الجهود العربية تجاه رعاية الطفولة وضمت ما يلي:

- عام ١٩٨٠م تم إعلان ميثاق الطفل العربي..
- عام ١٩٨٦م تم التوصية بإنشاء المجلس العربي للطفولة والتنمية.
- عام ١٩٨٨م بدأ المجلس نشاطه الفعلي حيث كانت القاهرة المقر الرئيسي للمجلس حيث يؤكد المجلس على أن رعاية الطفولة وحمايتها والحفاظ على حقوقها هو جوهر التنمية الشاملة والركيزة الأساسية في المستقبل المزدهر لأي أمة.

الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل:

بدأ الاهتمام على المستوى الدولي بتنظيم تشغيل الأطفال، مقترناً بإنشاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩، وصدرت الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩١٩، بشأن الحد

الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية، وقد تلا ذلك صدور عشر اتفاقيات في شأن تحديد سن تشغيل الأحداث في مجالات الأنشطة الاقتصادية كافة، وذلك على النحو التالي:

١- في مجال الصناعة:

تنص الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩١٩، على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الرابعة عشرة في المنشآت الصناعية أو الخاصة، فيما عدا المنشآت التي تقتصر على أفراد الأسرة الواحدة، وبشرط ألا تكون هذه الأعمال - بطبيعتها - تمثل خطورة على المشتغلين بها، ثم صدرت توصية رقم (٥٢) لسنة ١٩٣٢، بتطبيق الحد الأدنى لسن التشغيل في المنشآت العائلية أيضاً، ثم صدرت الاتفاقية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٢، لتعديل سن الاستخدام إلى خمس عشرة، وقررت الاتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨، ألا يتجاوز تشغيل من هم دون الثامنة عشرة، لمدة تزيد على سبع ساعات يومياً، وقضت بمنع تشغيلهم ليلاً.

٢- في مجال الزراعة:

تنص الاتفاقية رقم (١٠) لسنة ١٩٣١، على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث، الذين يقل سنهم عن الرابعة عشرة في أية منشأة زراعية، أو أي نوع من فروعها، سواء كانت عامة أو خاصة، إلا في غير الساعات المحددة لحضور الدراسة بالمدارس، بحيث لا يكون في اشتغال هؤلاء الأحداث في هذا المجال، ما يؤدي إلى عرقلة مواظبتهم على الدراسة.

٣- الأعمال غير الصناعية:

تنص الاتفاقية رقم (٣٣) لسنة ١٩٣٥، على عدم السماح بتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة، وكذلك الأحداث الذين تزيد سنهم عن ذلك، وتفرض عليهم القوانين واللوائح القومية، الانتظام في المدرسة في الأعمال غير الصناعية.

٤- العمل في المناجم:

وتنص الاتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥، على عدم جواز استخدام من تقل سنهم، عن ست عشرة سنة، في المناجم والمحاجر.

٥- في مجال العمل البحري:

أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات، وكانت أول هذه الاتفاقيات رقم (٢) لسنة ١٩٢١، التي تنص على عدم السماح باستخدام وتشغيل الأحداث الذين

نقل سنهم عن (١٤) سنة على ظهر السفن فيما عدا السفن، التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة الحدث، ثم صدرت الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٦، برفع سن استخدام الحدث إلى (١٥) سنة، في مجال العمل البحري.

تاسعا: تشريعات عمل الأطفال في قانون العمل البحريني

في مملكة البحرين نظم قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ١٩٧٦/٢٣م عمل الأحداث وقد عرف القانون في المادة (٤٩) معنى الحدث في أحكامه بأنه كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز السادسة.

شروط استخدام الأطفال في العمل بمملكة البحرين:

١٤ عامًا للاستخدام في الصناعات والمهن الخاصة غير الخطرة وغير الضارة بالصحة، باستثناء الزراعة والقطاع البحري، والمشاريع الأسرية (شريطة أن يجري العمل بإشراف من الأسرة) والخدمة المنزلية وبعض الأعمال المؤقتة والعرضية.

الحد الأدنى لسن ١٦ عامًا للعمل في المقالع وفي التنقيب عن المعادن والأحجار، وفي الأعمال التي تتطلب على أية مواد لها علاقة بالإشعاع أو بالأشعة السينية، والأعمال التي تتطلب على تعرض لغبار الإسبستوس أو القطن، والأعمال في الصناعات المتصلة بالتنقيب عن النفط أو تكريره، وأعمال الخبازة أو غيرها من الأفراد التي تستخدم لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو سبكها، وصناعة الألومنيوم، والمهن المتصلة بإنتاج المتفجرات أو تخزينها، وصناعة الزجاج وصناعة الآجر والبلاط وتقطيع الرخام وغيره من أنواع الأحجار، وصهر المعادن وبرادتها وتركيبها، وأعمال ميكانيكا السيارات، والأعمال المتعلقة بالمواد أو المكونات المدرجة في جدول الأمراض المهنية الملحق بقانون التأمين الاجتماعي، والتي يمكن أن تؤدي مناوولتها أو التعرض لغبارها وأبخرتها إلى التسمم، واللحم بواسطة الأكسجين واللحم القوس والدهان، والعمل في عمليات الخلط واللصق في صنع البطاريات الكهربائية وتصلحيتها، وتنظيف الآلات وإصلاحها أثناء عملها، والعمل على المرافع، وصب المعادن، والنجارة، وسلخ الحيوانات وذبحها، وأعمال البناء من إنشاء وتجديد وإصلاح وهدم، والعمل في المواني والأرصفة والأحواض والطرق والأنفاق وشبكات التصريف والآبار والكابلات وتجهيزات الهاتف، ومنشآت الغاز وتحلية المياه وتوزيعه، والأعمال المتصلة بتوليد الكهرباء وتوزيعها

وتوريدها، أو أي نوع من أنواع الطاقة الميكانيكية، وصنع الجليد وعمليات التجميد وتعبئة أسطوانات الغاز بواسطة الضغط وحمل الأثقال التي تزيد عن ٢٠ كغ.

إما عن ساعات العمل فقد حدد القانون عدم تشغيل الأحداث إثناء فترة الليل من الغروب إلى الشروق بحيث لا تقل هذه الفترة عن ١١ ساعة، وقد حظرت أن تزيد علي ٦ ساعات يوميا.

عاشرا: دور الخدمة الاجتماعية في التعامل مع ظاهرة انتشار عمالة الأطفال:

تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية بمعناها الحديث وليدة القرن العشرين، وكانت نشاطات الرعاية الاجتماعية التي مارستها الجماعات والمجتمعات الإنسانية منذ فجر التاريخ بمثابة البذور الأولى التي نبتت عنها الخدمة الاجتماعية، وكان ظهورها كمهنة متخصصة نتيجة لتجارب عديدة وجهود متواصلة في مواجهة المشكلات الإنسانية والتغيرات السريعة التي صاحبت الثورة الصناعية وتعدّد الحياة الاجتماعية والضغط المتزايد في فترة عجزت فيها النظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت عن مواجهتها.

وان مهنة الخدمة الاجتماعية تقوم بالاهتمام والرعاية في مختلف المجالات ومنها في مجال الأسرة والطفولة، حيث كان لها دور ولها دور متصور ومقترح للتعامل مع ظاهرة عمالة الأطفال ولكي تكون الخدمة الاجتماعية مهنة تطبيقية قادرة على تحقيق الأهداف التربوية والفكرية والاقتصادية من خلال ما تقدمه من خدمات للطفل وأسرته، فيجب أن تكون هناك مؤسسات مؤهلة ومعدة بأحدث الأساليب العلمية والتطويرية سواء في تقديم الخدمة أو في التعامل المهني مع الطفل في حالات السواء أو حالات اللاسواء.

وهذا يتطلب وجود أخصائي اجتماعي متمرس على التعامل المهني السليم مع الطفل وأسرته، في أماكن تواجد الطفل ويكمن دور الأخصائي الاجتماعي مع الأطفال العاملين مبكرا وذلك من خلال العمل مع الأطفال كأفراد وجماعات من المجتمع المحلي حيث يكون دورة مع الطفل في المدرسة من حيث متابعة حالات الغياب المتكرر أو التأخر الدراسي وكذلك دوره مع الأسرة وتنقيتها.

وان الطفل العامل مبكرا في حاجة آلي رعاية الخدمة الاجتماعية له وبحاجة آلي كل المؤسسة الحكومية والأهلية في تقديم كافة خدمات الرعاية الاجتماعية مثل:

١- دماء وزارة الشؤون الاجتماعية: لتقديم العون والمساعدة للأسر المحتاجة.

- ٢- خدمات وزارة التربية والتعليم: لوضع برامج ومنهج للبحث على التعليم والابتعاد عن العمل المبكر.
- ٣- خدمات وزارة العمل: لسن قوانين وتشريعات للقضاء على عمل الأطفال.
- ٤- خدمات وزارة الصحة: لرعاية الطفولة من الأمراض وذلك من خلال الأمصال والتطعيمات ودور الأخصائي مع المريض.
- دور الأخصائي الاجتماعي مع الأطفال العاملين للقضاء على ظاهرة عمالة الأطفال:

 - ١- تثقيف الأسر حول خطورة العمل المبكر للطفل على نفسه والأسرة والمجتمع.
 - ٢- مساعدة ذوي الدخل المحدود.
 - ٣- عمل ندوات تثقيفية للأطفال لمناقشة احتياجاتهم المختلفة وكيفية إشباعها وإتاحة الفرصة لهم لعبير عن آراءهم وأفكارهم وتنمية وعيهم بالمسائل المختلفة سواء الدينية أو النفسية أو الترويحية.
 - ٤- تعزيز أساليب منهجية وكذلك وسائل التعليم المختلفة من أجل ترغيب العلم والتعلم لدى الطالب.
 - ٥- دور الأخصائي بالمدرسة ومع الأسرة وكذلك بالمعامل والشركات والمصانع بحث أصحاب العمل بعدم قبول العاملين من الأطفال.
 - ٦- حفز الطلاب الكسالى ومضاعفة نشاطهم عن طريق إشراكهم في الجماعات المختلفة بعهائهم بعض المسؤوليات.

- وعلى الأخصائي الاجتماعي أن يؤثر تأثيرا إيجابيا في تغيير اتجاهات وأفكار الطفل حول العمل مبكرا في جميع المجالات الأخرى.

مراجع الفصل التاسع

- ١- أحمد حسن محمد فراج، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية نحو استراتيجية عربية لمواجهتها، دار المعرفة، القاهرة. ص ٢٣.
- ٢- حسن المطروحي، مجلة الخفجي، دائرة الأعلام والنشر، المملكة العربية السعودية، العدد الأول، ١٩٩٧م. ص ٥٠.
- 3- www.limis-yemen.org/st-chides 0300.htm.2006
- ٤- سوسن نبيل شعبان وخالد محمد عوض سليمان، أضواء علي ظاهرة عمالة الأطفال، دراسة نقدية مقدمة آلي مركز معلومات المرأة والطفل، مملكة البحرين، ١٩٩٩م. ص ١٩.
- ٥- عبد الباسط، عمالة الأطفال بين الأمن المفقود والتنمية المشوهة، مؤتمر كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٥. ص ٣٦١-٣٦٢.
- ٦- مصطفى حسان، دور مقترح للتدخل المهني لمواجهة مشكلة التسرب الدراسي، مؤتمر الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، ١٩٩٣م. ص ٣.
- ٧- عبد الرحمن الخطيب، الخدمة الاجتماعية الدفاع الاجتماعي، الدورة التدريبية للعاملين في مجال الأحداث والشرطة النسائية، مجلة البحرين، ٢٠٠٧.
- ٨- الأمم المتحدة: نيويورك، وثيقة حقوق الإنسان العالمية، ١٩٤٨.